

inhalt

- 5 Vorworte
- 7 Einleitung

Migration in Österreich

- 9 Im Laufe der Zeit

Diskriminierung

- 15 Diskriminierung in der Arbeitswelt
- 21 Discrimination in the world of employment
- 27 Discrimination dans le monde du travail
- 33 Diskriminacija na radnom mestu
- 37 İş Dünyasında Ayırmıcılık

Rechtliche Rahmenbedingungen

- 41 Rechtliche Lage von Migrantinnen und Migranten in Österreich
- 43 Europäische Entwicklungen und Umsetzung der europäischen Grundlagen in Österreich
- 45 Das Österreichische Gleichbehandlungsgesetz
- 49 The Austrian Equal Treatment Act
- 53 La Loi sur l'Égalité de Traitement Autrichienne
- 57 Austrijski Zakon o Ravnoprav nom Tretmanu
- 61 Avusturya Eşit Muamele Yasası

Strategien und Instrumente gegen Diskriminierung

- 65 Betriebsvereinbarungen als Maßnahmen gegen Diskriminierung und als Instrument für Gleichbehandlung
- 69 Diversity Management
- 73 Was sind „Codes of Conduct“?
- 77 Gender Mainstreaming
- 79 Interkulturelle Coaches und INTERkulturLOTSSEN
- 81 Irland – Vom Auswanderungs- zum Einwanderungsland
- 83 Niederlande – Antidiskriminierungspolitik in einer multikulturellen Gesellschaft

Ressourcen und Adressenverzeichnis

- 87 Behörden, Beratungs- und Informationsstellen, internationale Beispiele

Anhang

- 99 Vorlage für die Erhebung von Diskriminierung im Arbeitsbereich
 - ▶ Gleichbehandlungsgesetz
 - ▶ Richtlinie/2000/43/EG
 - ▶ Richtlinie/2000/78/EG



Beratungszentrum
für Migranten und
Migrantinnen

Herausgeber/in: Beratungszentrum für
Migranten und Migrantinnen, 1010 Wien,
Hoher Markt 8/4/2

Text, Konzeption, Redaktion: Asiye Sel,
Norbert Bichl, August Gächter

Übersetzungen: Borko Ivanković,
Ülkü Akbaba, Martina Hochmair

Grafische Gestaltung: Toledo i Dertschei,
Mitarbeit: Lena Artaker, Carmen Carmona

Druck: REMAprint

Wien, April 2005

Bestellung: Beratungszentrum
für Migranten und Migrantinnen,
1010 Wien, Hoher Markt 8/4/2
E-Mail: migrant@migrant.at

Downloadmöglichkeit: www.migrant.at



*Gefördert aus Mitteln
des Europäischen Sozialfonds und
des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit*

vorwortE

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) ist Partner in 24 der 58 EQUAL-Entwicklungspartnerschaften der ersten Antragsrunde, darunter auch im Projekt „MIDAS – Wirksame Strategien und Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsmarkt“, im Rahmen dessen diese Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungs-Materialien-Sammlung erstellt wurde. Dem ÖGB ist es ein Anliegen, gute Kontakte und Kooperationen mit NGOs auf- und auszubauen, um gemeinsam die Zukunft gestalten und kommende Herausforderungen bewältigen zu können.

Die soziale und rechtliche Diskriminierung vieler permanent oder temporär in Österreich beschäftigter Menschen mit nichtösterreichischer Herkunft und/oder ausländischer Staatsbürgerschaft machen diese nicht nur erpressbar und ausbeutbar, sie führen auch dazu, dass unsere sozial- und kollektivvertragsrechtlichen Standards unterminiert werden. Der ÖGB als Interessensvertretung aller in Österreich arbeitender Menschen setzt sich dafür ein, dass, ungeachtet der Staatsbürgerschaft und ursprünglichen Herkunft, allen Menschen die Chance zur Teilnahme am sozialen, politischen und kulturellen Leben eröffnet wird. Dies setzt voraus, dass die zahlreichen herrschenden rechtlichen und sozialen Diskriminierungen abgebaut werden.

Obwohl gerade in den letzten Jahren Antidiskriminierung und Gleichbehandlung vieldiskutierte und -bearbeitete Bereiche sind, fehlte eine systematische Zusammenstellung aller relevanter Daten, Vereinbarungen, Vorlagen und auch Experten und Expertinnen. Diese Materialien-

sammlung schließt nun diese Lücke und wird den Kollegen und Kolleginnen im ÖGB und in den Gewerkschaften sicher als viel benutzte Unterstützung ihrer Arbeit dienen.

Wir möchten nun diese Möglichkeit nutzen, dem Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen in Wien unseren Respekt für die in den letzten Jahren geleistete Arbeit – im Rahmen dieses EQUAL-Projekts, aber auch darüber hinaus – auszudrücken und uns für die gute Kooperation zu bedanken. Wir gratulieren herzlichst zum überaus gelungenen Projekt und freuen uns auf eine weitere konstruktive Zusammenarbeit.

Fritz Verzetnitsch
Präsident des ÖGB

Die Wirtschaftsforscher und Wirtschaftsforscherinnen sind sich einig: Aus demographischen Gründen wird das Arbeitskräftepotenzial am österreichischen Arbeitsmarkt in den nächsten Jahrzehnten deutlich zurückgehen. Mit der inhaltlichen Auseinandersetzung der Industriellenvereinigung im Bereich der Beschäftigungspolitik für Ausländer und Ausländerinnen soll vor allem das Ziel erreicht werden, durch den Zuzug von Schlüsselkräften dem prognostizierten Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Darüber hinaus tritt die Industriellenvereinigung für die effizientere Zusammenarbeit der Behörden bei der Vergabe von Aufenthalts- und Arbeitsrecht ein und vertritt die Auffassung: „Wer hier legal lebt, soll auch hier arbeiten dürfen.“

Zuwanderung stellt mitunter eine Gratwanderung dar: Sie ist politisch heikel, weil Fremdes verunsichert. Sie ist notwendig, weil sich Wohlfahrtsstaat und Wirtschaftswachstum nur mit zusätzlichen Arbeitskräften aufrechterhalten lassen werden können. Sie ist fördernd, weil Neues befruchtet. Das Image unseres Landes und seine Fremden- und Integrationsfreundlichkeit sind wesentliche Kriterien für den Standortwettbewerb. Es gilt, das Bewusstsein und die Sorgfalt im Umgang mit diesem Thema zu erhöhen.

Offene und verdeckte Rassismen in Organisationen sind nicht nur ein Problem für Betroffene, sondern wirken insgesamt kontraproduktiv. Interkulturelle Öffnung erhöht hingegen die Motivation und führt zu einem Wettbewerbsvorteil. Daher unterstützt auch die Industriellenvereinigung als strategische Partnerin die EQUAL-Entwick-

lungspartnerschaft MIDAS, die dem Problem der Diskriminierung mit einem ganzheitlichen Ansatz begegnet. Die innerhalb dieser Entwicklungspartnerschaft erarbeitete „Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungs-Materialiensammlung“ (GAMS) wird hierzu einen wertvollen Beitrag liefern.

Dr. Veit Sorger

Präsident der Industriellenvereinigung

Einleitung

Wie in allen europäischen Ländern zeigt sich Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft auch auf dem österreichischen Arbeitsmarkt: Migrantinnen und Migranten werden Barrieren in den Weg gelegt, die eine gleichwertige Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeit in der Arbeitswelt erschweren und einen Ausschluss aus vielen Bereichen verursachen. Diskriminierung beeinträchtigt sowohl das soziale Leben wie auch die psychische Lebenswelt der Betroffenen massiv.

Mit der Entwicklungspartnerschaft „midas“ konnte als erster Schritt, „Diskriminierung und Gleichbehandlung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt“ in einen neuen Kontext gestellt und eine gesellschaftspolitische Diskussion entfacht werden.

Die nun vorliegende „Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungs-Materialiensammlung“ (GAMS) versucht konkrete Vorschläge und Vorgehensweisen anzubieten, die zu einem Abbau von Diskriminierung in der Arbeitswelt führen können. Die Sammlung richtet sich in erster Linie an Migrantinnen und Migranten, die von Diskriminierung betroffen sind, aber auch an Arbeitgeber/innen- und Arbeitnehmer/innen-Vertretungen – wie z. B. Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertreter – sowie an Multiplikatorinnen und Multiplikatorinnen.

Bei der Erarbeitung der Materialiensammlung war es uns infolgedessen sehr wichtig, Meinungen und Interessen der Arbeitnehmer/innen- wie auch der Arbeitgeber/innen-Seite zu berücksichtigen. Ebenso wurden während der gesamten Laufzeit

des Projektes laufend die verschiedenen Perspektiven der Expertinnen und Experten anderer Organisationen und Projekten, mit einbezogen.

Im Laufe der Recherche und Sichtung der Materialien wurden unterschiedlichste Ansätze erarbeitet und eine breite Palette an Informationen und Instrumentarien zum Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung zusammengetragen. Um die Materialiensammlung praktisch einsetzbar zu machen, musste eine Auswahl getroffen werden. Es lag in unserem Interesse, nicht nur ein angemessenes Instrumentarium zur Verhinderung von Diskriminierung zu präsentieren, sondern auch ein praktisches, leicht anwendbares „Hand-Werkzeug“ vorzulegen.

Auf diesem Wege wollen wir uns bei all jenen Personen, die uns bei der Arbeit mit einer Fülle von Informationen unterstützt haben, ganz herzlich bedanken.

Gerade in einem multikulturellen und multilingualen Land mit einer Vielfalt an Lebensstilen und -auffassungen, Kulturen, Sprachen und Möglichkeiten ist es unumgänglich, diese Vielfältigkeit aufzugreifen, um den positiven Umgang damit in Gang zu setzen. Eine diskriminierungsfreie Bewerbung, ein sicherer Arbeitsplatz und berufliche Karrierechancen hängen sehr oft von der ethnischen Herkunft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab. Es liegt insbesondere im Engagement der Betriebe, mit der Erarbeitung von Instrumenten zur Umsetzung von Chancengleichheit die berufliche und soziale Integration von Migrantinnen und Migranten – unabhängig von deren ethnischer, religiöser und kultureller Herkunft – zu ermöglichen.

August Gächter
Zentrum für soziale Intervention, 2005

im laufE der zeiT

Anwerbung

Die Anwerbung aus dem Ausland begann im Frühjahr 1961, und zwar für die Bauwirtschaft. Davor hatte es schon mehrere Jahre lang Anwerbung über größere Entfernungen im Inland gegeben. Die Anwerbung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer war für die Unternehmen daher kein großer Schritt, wohl aber für die Sozialpartner. Sie konnten sich nur mühsam darauf einigen, weil die österreichische Politik seit 1945 mit vollem Nachdruck darauf ausgerichtet war, den Arbeitsmarkt gänzlich für die ansässige Bevölkerung zu reservieren. Dies war Teil einer umfassenderen Politik der nationalen Kontrolle über den Boden, die Industrie, das Geldwesen und die Arbeitskraft, die von den Sozialpartnern mitgetragen wurde. Darin waren sich die politischen Lager einig. Es war daher schwierig, die Lösung für ein nationales Problem – nämlich die Inflation – im Ausland zu suchen. Eine Option wäre die Öffnung des Marktes für Importe gewesen, eine andere die Liberalisierung des Kapital-

verkehrs. Beides hätte mehr oder minder rasch geholfen, den Inflationsdruck zu verringern. Gewählt wurde aber die dritte Option, die kontrollierte Erweiterung des Arbeitsmarkts. Ein wesentlicher Grund dafür war, dass andere Länder dasselbe getan hatten, nicht zuletzt die Bundesrepublik Deutschland und die Schweiz.

Im Jahre 1961 war die Anwerbung noch ein Pilotprojekt. Gewerkschaft und Wirtschaftskammer vereinbarten ein Maximum von 7.000 zusätzlichen Beschäftigten während der Saisonspitze im Sommer. Es gelang den Unternehmen aber nur, rund ein Viertel davon anzuwerben. In den nächsten Jahren wurde die Sache zunehmend besser organisiert. Österreich wurde als mögliches Zielland bekannter, Jugoslawien und die Türkei kristallisierten sich als Hauptherkunftsländer heraus, und so konnten immer größere Kontingente gefüllt werden. Die Anwerbung wurde für die unmittelbar Beteiligten rasch zur Gewohnheit und in der zweiten Hälfte der 1960er-Jahre rasch zu einem öffentlichen Thema. Gleichzeitig versorgte Österreich die Bundesrepublik Deutschland

mit Arbeitskräften und in viel geringerem Ausmaß auch die Schweiz und Liechtenstein.

Bei der Volkszählung 1961 gab es in Österreich 47.272 Berufstätige ohne österreichische Staatsangehörigkeit. 1962 bis 1964 ließen die Kontingente der Sozialpartner darüber hinausgehend jeweils rund 37.000 Beschäftigungsverhältnisse mit ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu. Zwischen 1971 und 1981 lag diese Zahl jedes Jahr über 100.000. Beschäftigung war aber auch außerhalb der Kontingente möglich. Bis 1971 stieg die Zahl der Berufstätigen ohne österreichische Staatsangehörigkeit auf 134.000, dann auf 163.000 im Jahr 1981, auf 297.000 im Jahr 1991 und schließlich auf 406.000 im Jahr 2001. Das heißt, die Zunahme nach 1981 war größer als davor. Waren 1961 nur rund 1,4% der Berufstätigen ohne österreichische Staatsangehörigkeit, so waren es 2001 10,4%. Bei den Männern lag dieser Anteil stets etwas höher als bei den Frauen.

Die Menschen selbst wurden bei all dem kaum wahrgenommen. Niemand wusste, ob die Arbeitskräfte alljährlich andere waren oder immer wieder dieselben, ob die Leute ganzjährig in Österreich lebten oder nur saisonal, ob sie Familien gründeten oder nicht. Die Sozialpartner nahmen an, der ganze „Spuk“ würde nur ein paar Jahre dauern und dann vorbei sein. Auch die Angeworbenen gingen von einer temporären Anwesenheit im „Gastland“ aus. Diese Erwartungen bewahrheiteten sich jedoch nicht. Auch wenn es danach noch lange verleugnet wurde, so wurde dennoch ab 1974 offensichtlich, dass in Österreich neue Einwanderinnen und Einwanderer lebten. Ihre Kinder wurden zu einem festen Bestandteil österreichischer Schulklassen, zuerst in den Volksschulen und Sonderschulen, dann in den Hauptschulen, schließlich in allen anderen Schultypen. Zunächst noch unter dem Vorwand, sie für die „Rückkehr“ in das Herkunftsland der Eltern fit zu machen, wurden muttersprachliche Elemente in den Unterricht integriert. Mitte der 1980er-Jahre war das Pflichtschulwesen der erste Bereich der österreichischen Gesellschaft, der die Rückkehr-Illusion offiziell aufgab, noch vor der Einwanderung selbst.

In allen anderen Bereichen dauerte das sehr viel länger: Im aufenthaltsrechtlichen lösten die Gerichte 1987 einen allmählichen Reformprozess aus, im arbeitsrechtlichen Bereich gab es 1988 und 1990 Reformen, die als Nebeneffekt auch etwas mehr Aufenthaltssicherheit schufen. Tiefergreifende rechtliche Reformen, die den Aufenthalt vom Einkommen unabhängig machten, traten aber erst 1998, 1999 und 2003 in Kraft. Damit war das alte Gastarbeiter/innen-System nach mehr als 40 Jahren beendet. Dennoch gibt es nach wie vor viele kleine und größere rechtliche Benachteiligungen von Menschen ohne EU-Staatsangehörigkeit – am wichtigsten vielleicht jene im Wohnungsbereich einschließlich des Rechts auf Grunderwerb. Grund, sich heimisch zu fühlen, haben die schon lange in Österreich ansässigen Einwanderinnen und Einwanderer daher auch heute nur begrenzt, und ihre Kinder werden auf die eine oder andere Weise – nicht nur dem Staat gegenüber – um das Recht auf ein Heimat-Gefühl kämpfen müssen.

Ab 1993 wurde parallel zum Rückbau des alten Gastarbeitersystems ein neues aufgebaut. Unter dem Titel „Saisonierbeschäftigung“ werden erneut Arbeitskräfte für Tätigkeiten mit geringem Jahreseinkommen oder geringem Ansehen in die Betriebe geholt. Wie vor 40 Jahren, so ist auch diesmal nicht bekannt, wer und wie viele es sind, wie lange sie wirklich in Österreich bleiben, und was sie mit ihrem Leben sonst noch vorhaben. Die aufenthalts-, arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen sind deutlich restriktiver als in den 1960er-Jahren. Die Lehre aus der Vergangenheit war offenbar nicht, dass Niederlassung nicht zu verhindern sei, sondern, dass mehr unternommen werden müsse, um sie zu verhindern. Das Ergebnis ist absehbar: nämlich unerlaubter Aufenthalt, zerrissene Familien, Kinder, die nicht in die Schule gehen, und irgendwann ein Todesfall, der unter anderen Umständen leicht zu verhindern gewesen wäre.

Die Niederlassung

Im Frühjahr 1974 wurden die ausländischen Arbeitskräfte vor die Wahl gestellt, entweder ganz in Österreich zu bleiben oder nicht mehr in Österreich arbeiten zu dürfen. Der weitaus größere Teil ließ sich daraufhin in Österreich nieder, und viele, die es zuerst nicht taten, entschieden sich in den folgenden zehn Jahren zum Bleiben. Logischerweise geschahen dabei zwei Dinge: Erstens wurden Kinder, Ehepartnerinnen und -partner nach Österreich geholt. Das hatte vielerlei Folgen. Das Leben für die Familien wurde teurer, die Wohnungen wurden überfüllt und die Wohnverhältnisse sehr schlecht, was eine regelrechte „Flucht“ aus den beengten Wohnverhältnissen in Parks und auf die Straße zur Folge hatte. Das brachte viele neue Herausforderungen mit sich, vor allem für die Familien der Einwanderer und Einwanderinnen selbst, in geringerem Maße auch für deren Nachbarn. Für die Kinder wurde es schwierig, die Schule zu bewältigen, für die Eltern, gesund zu bleiben.

Trotz alledem war 1971 und 1981 der Anteil berufstätiger Frauen in erwerbsfähigem Alter ohne österreichische Staatsangehörigkeit größer als jener von Frauen mit österreichischer Staatsangehörigkeit. 1991 war er gleich groß, 2001 war der Anteil bei den Frauen mit österreichischer Staatsangehörigkeit größer. Die Erwerbsbeteiligung von Männern ohne österreichische Staatsangehörigkeit war zu allen Zeiten größer als jene von Männern mit österreichischer Staatsangehörigkeit. Bei den Frauen ist die Erwerbsbeteiligung größer, wenn sie in Österreich geboren wurden, bei den Männern aber durchwegs kleiner. Besonders ausgeprägt ist der Unterschied bei den Frauen mit türkischer Staatsangehörigkeit: 2001 waren von den 3.350 in Österreich geborenen Frauen zwischen 15 und 60 Jahren rund 70% berufstätig, aber nur rund 50% der 33.275 im Ausland geborenen.

Zweitens wurde mit der Niederlassung die bisher versteckte Arbeitslosigkeit der ausländischen Berufstätigen in Österreich sichtbar. Zuvor waren sie ja in Zeiten der Arbeitslosigkeit ausgebeutet und hielten sich bei der Familie am

Herkunftsort auf. Interessanterweise reagierte die Verwaltung darauf sofort. Noch 1974 wurde begonnen, bei den Arbeitslosen die Staatsangehörigkeit auszuwerten.

Zur Arbeitslosigkeit sind mehrere Anmerkungen zu machen: Zum einen, dass sie in Österreich im europäischen Vergleich stets niedrig war und es auch heute ist – was im Prinzip auch auf die ausländischen Staatsangehörigen zutrifft – und zweitens, dass sie dennoch bei den Volkszählungen unter den ausländischen Staatsangehörigen stets doppelt so hoch war als unter den österreichischen Staatsangehörigen.

Drittens war bei der Volkszählung 2001 die Arbeitslosenrate je nach Staatsangehörigkeit sehr verschieden. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern waren vergleichsweise sehr gering, aber zu Ungunsten der Frauen. Für österreichische Verhältnisse war die Arbeitslosigkeit bei den Berufstätigen aus den typischen neueren Asylherkunftsländern besonders groß. Auch bei den türkischen Staatsangehörigen war die Arbeitslosenrate relativ hoch, und unter ihnen bestand zugleich der größte Unterschied zwischen den Geschlechtern.

Viertens gibt es qualitative Unterschiede der Arbeitslosigkeit. Teilweise sind diese durch das Fremdenrecht bedingt gewesen, das dazu führte, dass ausländische Staatsangehörige zwar oft, aber eher nur kurzzeitig arbeitslos wurden, während österreichische Staatsangehörige seltener und länger arbeitslos waren.

Zuletzt muss auch noch angemerkt werden, dass es viele verschiedene Arbeitslosenraten gibt. Wird die Berechnungsweise von UNO, EU und OECD herangezogen, dann ist die Arbeitslosigkeit bei den Drittstaatsangehörigen nur um ein Viertel größer als bei den Österreichern – nicht um das Doppelte.

Bevölkerung

1961 lebten in Österreich nur rund 100.000 Menschen ohne österreichische Staatsangehörigkeit, viel weniger als zu irgendeiner anderen Zeit im 20. Jahrhundert. Darunter waren weniger als

5.000 jugoslawische und nur 217 türkische Staatsangehörige, während die deutschen Staatsangehörigen mehr als 43.000 ausmachten. Seither hat sich das gründlich geändert: Im Jahr 2001 wurden rund 711.000 Menschen ohne österreichische Staatsangehörigkeit gezählt, darunter mehr als 322.000 aus dem ehemaligen Jugoslawien, mehr als 127.000 aus der Türkei, mehr als 72.000 aus Deutschland und mehr als 189.000 aus anderen Staaten.

Rund 116.000 der 711.000 ausländischen Staatsangehörigen waren in Österreich geboren worden, also fast ein Sechstel. Bei den türkischen Staatsangehörigen war mehr als ein Viertel in Österreich geboren worden (26,4%), bei den postjugoslawischen Staatsangehörigen 17,8%, bei den deutschen Staatsangehörigen nur 11,2%, bei den sonstigen ausländischen Staatsangehörigen nur 8,9% (unter den schweizerischen Staatsangehörigen allerdings 27%).

Außer den rund 700.000 ausländischen Staatsangehörigen leben in Österreich momentan auch noch ungefähr gleich viele, die eingebürgert wurden, insgesamt also rund 1,4 Millionen Menschen, die bei ihrer Geburt nicht die österreichische Staatsangehörigkeit hatten. Im Ausland geboren waren 1951 rund 850.000 Menschen, 1971 traf das auf nur etwas über 600.000 zu, 2001 auf fast genau eine Million, d.h. auf immerhin ein Achtel der Wohnbevölkerung.

Mit Stand Mai 2001 war in Wien mehr als ein Viertel der Wohnbevölkerung entweder nicht in Österreich geboren worden oder besaß nicht die österreichische Staatsbürgerschaft. In Vorarlberg waren es fast 19% (also nahezu ein Fünftel), in Salzburg ein Sechstel, in Tirol ein Siebentel – was dem Durchschnitt aller Bundesländer entsprach, in Oberösterreich zwischen einem Achtel und einem Neuntel, in Niederösterreich ein Zehntel, in Kärnten ein Elftel, in der Steiermark und im Burgenland rund ein Dreizehntel der Wohnbevölkerung.

Dequalifizierung

Berufstätige mit ausländischer Herkunft üben viel häufiger Tätigkeiten aus, die unter ihrem eigentlichen Qualifikationsniveau liegen, als jene mit österreichischer Herkunft. Erstere sind dequalifiziert. Dies ist aber nur bei jenen möglich, die nach der Pflichtschule noch eine weitere Bildung oder Ausbildung abgeschlossen haben. Das traf 2001 auf nur 20% der türkischen (25,5% der Männer, 12,3% der Frauen), auf ein Drittel der serbischen (und mazedonischen) (39% der Männer, 26% der Frauen) sowie auf nur 47% der bosnischen Staatsangehörigen (54% der Männer, 40% der Frauen) zu. Bei allen anderen wichtigen Staatsangehörigkeiten lag der Anteil über 50%, am höchsten bei den Deutschen mit 78% (bei Frauen wie Männern).

Je nach Herkunft war im Mai 2001 der Anteil der Dequalifizierten an den Berufstätigen sehr unterschiedlich groß. Waren die Berufstätigen in Österreich geboren und besaßen sie österreichische Staatsangehörigkeit, dann betrug der Anteil nur rund 17%. Kamen sie aus der „alten“ EU und der Schweiz, dann betrug der Anteil 23% bei den Frauen und 18% bei den Männern. Waren sie aus den fünf benachbarten neuen EU-Ländern von 2004, dann betrug der Anteil 38% bei den Frauen und 33% bei den Männern, also circa das Doppelte des Anteils Dequalifizierter österreichischer Herkunft. Bei Berufstätigen aus der übrigen Welt betrug der Dequalifizierungsanteil rund 48%. Das heißt: Fast die Hälfte der Berufstätigen mit einem höheren Schulabschluss (einschließlich Lehre) als jenem der Pflichtschule und einer Herkunft von außerhalb der heutigen EU sind unter ihrem eigentlichen Qualifikationsniveau beschäftigt oder zuletzt beschäftigt gewesen. Bei einzelnen Herkunftsländern, besonders Bosnien und Rumänien, sind die Anteile sogar noch deutlich größer. Die Dequalifizierungsanteile sind bei den Frauen meist etwas größer als bei den Männern, aber der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist fast vernachlässigbar gegenüber jenem der Herkunft.

Welche Bildungsabschlüsse bedingen im

Besonderen Dequalifizierung? Bei Menschen österreichischer Herkunft ist sie bei Matura für beide Geschlechter geringer als bei mittleren (einschließlich Lehre) oder bei akademischen Abschlüssen. Bei den Frauen aus den heutigen Drittstaaten gibt es zwischen den drei Bildungsniveaus aber praktisch keinen Unterschied, und bei den Männern wirkt die Matura mit 57% deutlich stärker dequalifizierend als die anderen Bildungsniveaus mit ca. 45%.

Zum Teil kommt die Dequalifizierung deshalb zustande, weil es fast unmöglich ist, höhere Abschlüsse in Österreich anerkennen zu lassen, zum Teil aus der Überzeugung in Betrieben und bei Behörden, dass österreichische Abschlüsse von besonders hoher Qualität seien – was ein durch nichts begründbares Vorurteil ist – und teils, weil das Arbeitsmarktservice (AMS) die Abschlüsse bisher nicht erhoben hat. Viertens geschieht Dequalifizierung – wie eine gesonderte Erhebung im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Obersteirische Initiativen zur interkulturellen Öffnung der Region“ in Kapfenberg und Leoben gezeigt hat – nicht immer erst bei der Arbeitssuche in Österreich, sondern oft schon beim Eintritt in den Arbeitsmarkt des Herkunftslandes. Nicht zuletzt hängt das mit der Minderheiten-Herkunft vieler Einwanderinnen und Einwanderer zusammen.

Einkommen

Die Geschichte der Einwanderung ist eine Geschichte steigenden Wohlstands. Das zeigt sich am besten am Anwachsen des realen Bruttoinlandsprodukts pro Kopf. Laut Weltbank stand es in Österreich 1960 bei 10.548 US-Dollar (zu Preisen und zum Wechselkurs von 1995), 2002 aber bei 34.044 US-Dollar. Das ist eine Steigerung um 223%. Die Löhne und Gehälter waren in diesem Zeitraum parallel mitgewachsen, denn sie machten zu allen Zeiten rund 70% des Bruttoinlandsprodukts aus.

Die hauptsächlichen Ursachen für die niedrigeren Einkommen sind mit ziemlicher Sicherheit die geringere Bildung, von der weiter oben berich-

tet wurde, und die Dequalifizierung.

Untersuchungen in den Niederlanden, Deutschland, der Schweiz und Israel haben gezeigt, dass im Ausland erworbene Abschlüsse im jeweiligen Inland nicht zu Geld gemacht werden können, die im Inland erworbenen Abschlüsse der zweiten und dritten Generation aber sehr wohl. So ähnlich dürfte es auch in Österreich sein. Dabei sind aber zwei Dinge zu bedenken: Erstens erwirbt die zweite Generation in Österreich im Durchschnitt zwar höhere Abschlüsse als die Eltern, aber bei weitem nicht die Abschlüsse gleichaltriger Kinder von österreichischen Eltern. Zweitens ist die zweite Generation in Österreich fünf bis zehn Jahre jünger als jene in den genannten Ländern, weil die Anwerbung später begann. Daher spielt sie am Arbeitsmarkt dieser Staaten bereits eine größere Rolle als in Österreich (und wirkt sich folglich stärker auf die Einkommensdaten aus).

diskriminierung

in der Arbeitswelt

Auf internationaler und nationaler Ebene werden unter dem Stichwort: „Chancengleichheit in der Arbeitswelt“ verstärkt Maßnahmen gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung diskutiert und neue Konzepte entwickelt. Durch die europäische Gemeinschaftsinitiative EQUAL wurde dieses Thema auch in Österreich aufgegriffen, um Instrumente und Wege gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt zu schaffen, die Gesellschaft zu sensibilisieren und für den österreichischen Arbeitsmarkt spezifische Lösungsansätze zu erarbeiten. Neue Sichtweisen und Ergebnisse werden öffentlich präsentiert und erörtert, um so einen wirksamen Schutzmechanismus gegen Diskriminierung zu entwickeln.

„... in Österreich werden die Menschen immer rassistischer und härter. Ich bin müde ...“

(Aussage eines arbeitslosen Migrant*innen in einer regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Wien)

Auch am österreichischen Arbeitsmarkt kommt Diskriminierung vor. Die Vielfalt und das Zusammentreffen von unterschiedlichen Kulturen, Traditionen, Lebensstilen und Auffassungen bringen viele positive Effekte, aber auch Konflikte und Ungleichheiten mit sich. Faktoren für diese Ungleichheiten am Arbeitsmarkt sind zum Teil rechtliche Rahmenbedingungen, stetig steigende Arbeitslosigkeit und damit der Wettbewerbskampf und die Unzufriedenheit der Menschen.

Um Beispiele von Diskriminierung am Arbeitsplatz und bei der Arbeitssuche aufzuzeigen, wurden Betroffene zu ihren persönlichen Erfahrungen im Arbeitsmarktservice Wien und in der arbeitsmarktpolitischen Betreuungseinrichtung des Beratungszentrums für Migrant*innen und Migrant*innen befragt. Die Beispiele sollen verschiedene Diskriminierungsformen aufzeigen und Bewusstsein schaffen.

Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung ist eine Unterscheidung, Aussonderung, Benachteiligung, ungleiche Behandlung, Nichtbeachtung, ein Ausschluss oder eine Ungleichbehandlung von einzelnen Personen oder Gruppen aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität und hängt mit Machtkonstellationen zusammen. Dabei werden bestimmten, wenig einflussreichen Gruppierungen der Gesellschaft nicht die gleichen Rechte zugestanden wie der übrigen Gesellschaft. Vorhandene Probleme, die mit moralischen Zuschreibungen und Vorurteilen verbunden sind, werden diskriminierten Gruppen angelastet. Diese Personen und Gruppen erhalten somit eine Sündenbock-Rolle. Der einzelne Mensch wird nicht mehr als individuelle Persönlichkeit gesehen, sondern nur noch als Träger/in der ihm zugeschriebenen Merkmale.

Diskriminierung ist eine Form der Ungleichbehandlung von Individuen und Gruppen auf verschiedenen Ebenen und widerspricht in jeder Hinsicht dem Grundsatz der Menschenrechte.

Wann und wie findet Diskriminierung statt? Wie kann man sie erkennen?

Diskriminierung kann sich auf verschiedene Weise zeigen und von Menschen auch unterschiedlich aufgefasst werden. Die Wahrnehmung davon, was Diskriminierung ist, unterliegt subjektivem Empfinden und ist von den persönlichen Grenzen jedes Menschen abhängig. Tatsächlich ist es so, dass jeder auf irgendeine Weise von Diskriminierung betroffen ist, weil die Kultur aus verschiedenen Deutungs- und Orientierungssystemen besteht und diese Systeme ineinander übergreifen, sodass sich eine Person auf mehrere „Kulturen“ berufen kann.

Einige Beispiele:

Frau Ruža kommt aus dem ehemaligen Jugoslawien, ist 40 Jahre alt und hat in ihrer Heimat einen akademischen Abschluss. Frau Ruža hat sich in den letzten Jahren in ihrem Betrieb hochgearbeitet und Karriere gemacht. Sie ist Mutter von zwei kleinen Kindern und befindet sich derzeit in Elternkarenz. Durch zwei Schwangerschaften hat sie stark an Gewicht zugenommen. Hinzu kommt ein erlittener Bandscheibenvorfall. Durch den Stress, dem sich Frau Ruža ausgesetzt fühlt, hat sie nach vielen Jahren wieder zu rauchen angefangen.

Obwohl Frau Ruža einen akademischen Abschluss hat und in ihrem Unternehmen sehr gut positioniert war, gibt es nun viele Barrieren, wie Alter, Kinder, ethnische Zugehörigkeit, Gewicht, Familienstand, Gesundheit, Rauchen, die den Wiedereintritt in das Arbeitsleben erschweren und Frau Ruža womöglich der Diskriminierung aussetzen.

Die Lebensweise von Bauarbeitern aus Ex-Jugoslawien, die seit über 30 Jahren in einer kleinen Dienstwohnung zu siebent auf engstem Raum gemeinsam leben und lediglich ein Mindesteinkommen haben, wird von diesen selbst nicht als eine diskriminierte Lebensweise aufgefasst. Es liegt aber sehr wohl eine Benachteiligung in den rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gegenüber Inländerinnen und Inländern vor.

Die Anwendung von Ausdrücken – wie „Türkenmafia“ oder „Tschusch“ – als Kennzeichen für „aus der Türkei Kommende“ im öffentlichen Raum (Alltag, Politik, Medien, Bilder, Späße etc.) impliziert einen minderen Status der bezeichneten ethnischen Gruppe. Die Sprache ist ein wichtiges Kommunikationsmittel, die Anwendung von bestimmten Begriffen ist häufig mit negativen Konnotationen behaftet.

Warum wird Diskriminierung heute stärker diskutiert?

- ▶ Obwohl in Österreich – im Vergleich zu anderen europäischen Ländern – die insgesamt geringere Arbeitslosigkeit langsamer steigt, werden dafür Sündenböcke gesucht.
- ▶ Starke rechtliche Diskriminierungen sind für viele Migrantinnen und Migranten weitgehend weggefallen, sodass die informellen Diskriminierungen erstmals überhaupt wirksam und wahrnehmbar werden.
- ▶ Im Vergleich zu früher gibt es viel mehr Migrantinnen und Migranten der zweiten Generation am Arbeitsmarkt, die oft unter repressiven politischen und familiären Bedingungen aufgewachsen sind. Sie stellen viel eher einen Anspruch auf Gleichbehandlung als ihre Eltern.
- ▶ Möglicherweise haben die zweite Generation wie auch die neuen Einwanderinnen und Einwanderer der letzten 10 Jahre deutlich mehr Bildung als jene, die früher kamen, und können aus diesem Grund eher einen abstrakten Begriff wie Diskriminierung fassen oder überhaupt als Unrecht begreifen.

Dimensionen von Diskriminierung

- ▶ **Rechtliche und soziale Benachteiligung**
Ausländische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger haben einen eingeschränkten Anspruch auf soziale Leistungen und keinen freien Zugang zum Arbeitsmarkt.

„... Ich bin auf diese Arbeit angewiesen. Sie versprechen, eine Beschäftigungsbewilligung zu beantragen, und tun es jedoch nicht ... Nach einem Unfall musste ich wochenlang im Ausland ausharren, weil ich nicht angemeldet war und auch keine Krankenversicherung hatte. Ich hatte auch kein Geld mehr für die Rückreise.“ (ein betroffener LKW-Fahrer)

▶ Politische Ungleichheit

Migrantinnen und Migranten wird das Wahlrecht – unabhängig von der Dauer der Niederlassung in Österreich – verwehrt.

Arten von Diskriminierung

- ▶ **Der automatische Ausschluss** aus einer Arbeitsgruppe: Repräsentiert die ethnische Minderheit einer Gesellschaft innerhalb einer Gruppe die Mehrheit, so werden Personen anderer Ethnien ausgeschlossen. Zum Teil geschieht dieser Ausschluss in Form von Lobbying, um die eigene Position zu stärken und zu erhalten. Andererseits beruht er auf der Akzeptanz von Differenz und damit der Gegenüberstellung von Norm und Abweichung.

„... Wir versuchen selbst keine Ausländer in unsere Gruppe zu nehmen ... Wenn du dort arbeitest, dann versuchst du automatisch, deine Leute reinzukriegen. Wer anderer hat keinen Platz.“ (Inländer/in – Ausländer/in über Mehrheit-Minderheit-Verhältnis am Arbeitsmarkt)

- ▶ **Mobbing** – Ausschluss einer Person durch ihre Darstellung als „schwarzes Schaf“. Mobbing stellt eine der schlimmsten Diskriminierungsformen dar und verläuft im kollektiven Handeln gegenüber einer Person oder Gruppe.

„... Die Jugos haben einen Grund gefunden, sie haben mich rausgeekelt. Sie waren in der Mehrzahl, ich habe verloren ...“ (Ausländer/in-Ausländer/in-Verhältnis am Arbeitsmarkt)

- ▶ **Ungleiche Chancen** in Bezug auf beruflichen Aufstieg, höheren Lohn und Weiterbildung bzw. Einschulung von Arbeitskräften. Es herrscht keine Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Ein gerechter Wettbewerb würde von vornherein benachteiligten Gruppen wie Migrantinnen und Migranten sowie Frauen ermöglichen, Chancen zu bekommen und sich

Kenntnisse (Sprache) wie Fertigkeiten anzueignen. Angelernte bzw. erlernte Ressourcen könnten damit am Arbeitsplatz zum Einsatz kommen, wodurch langfristig das Unternehmen profitiert. Der ungerechte Wettbewerb bevorzugt bereits starke Gruppen und hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber. Gerade berufliche Weiter- und Fortbildung der Beschäftigten sind für das Unternehmen im immer härter werdenden Konkurrenzkampf der Wirtschaft überlebenswichtig.

„... wenn man eine gute Ausbildung hat, findet man eine saubere Arbeit. Ansonsten geht es so weiter mit mir ...“ (ein Betroffener kroatisch-jugoslawischer Herkunft)

► **Dequalifikation** – Es besteht die Tendenz, schwerere, schmutzigere und gefährlichere Arbeit den Migrantinnen und Migranten zu geben, unabhängig von deren mitgebrachter Ausbildung und Qualifikation. Die soziale und rechtliche Bedürftigkeit aufgrund des Ausländerbeschäftigungsgesetzes und damit auch die existenzielle Angst (Aufenthaltserlaubnis) begünstigen dieses Vorgehen.

„... wir müssen immer die Drecksarbeit verrichten ... das ist die Realität ... für den Urlaub werden wir kurz eingesetzt, dann dürfen wir wieder Pause machen ...“ (ein betroffener Bauarbeiter)

„Dort wo ich nicht gesehen werde, setzt man mich ein, und das ist im Lager, wo die schwere Arbeit wartet ...“ (ein Betroffener afrikanischer Herkunft)

► **Beurteilung nach dem Aussehen**

Bestimmte Gruppen werden dabei von vornherein diskriminiert und vom Arbeitsprozess ausgeschlossen. Von Arbeitgeberinnen und Arbeitern wird das vielfach damit begründet, dass die Firma dadurch mit Verlusten zu rechnen hätte, d.h. die „angeblichen“ Kundenwünsche werden erfüllt.

Das Kopftuchtragen: „... Ich finde sonst keine Arbeit, also nehme ich das Kopftuch ab. Mein Mann ist damit einverstanden.“ (eine Betroffene türkischer Herkunft)

Hautfarbe bei der Arbeitssuche: „... Am Telefon merken sie meistens nicht, dass ich anders ausschaue. Dann gehe ich nach einer halben Stunde hin, und es wird mir gesagt: Tut mir Leid, Stelle ist schon besetzt ..., dann komme ich wieder zum AMS und sehe, dass ich wieder die gleichen Stellen erhalte.“ (ein Betroffener afrikanischer Herkunft)

Hautfarbe und Arbeitsstelle: „... Sie versuchen mich dort einzuteilen, wo man uns nicht sieht. Du kannst nichts machen, weil du sonst deinen Job verlierst. Es tut eben weh ...“ (anderer Betroffener afrikanischer Herkunft)

Menschen werden vielfach kategorisiert und auf ihre Herkunft, Hautfarbe, ihr Geschlecht und Aussehen reduziert. Existenzängste und nicht anerkannte Qualifikationen zwingen diese Menschen, die Situation auszuhalten.

► **Verbale Aggressionen/Beschimpfungen**

„... Ihr seid wie Affen und macht dazu Affenhaltungen. Du Neger ...“ (Arbeitgeber/in–Arbeitnehmer/in-Verhältnis)

Diese Diskriminierung wurde über Monate hin von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie dem Führungspersonal geduldet, bis sich der Betroffene selbst zur Wehr gesetzt hat. Sprachliche Diskriminierung wirkt subtil und über soziale Etikettierung von Menschen, die bis zu offenen diskriminierenden Beschimpfungen in Form von Schimpf- und Schmähwörtern gehen kann.

► **Psychische Gewalt**

Ausnützung durch den Hinweis eines minderen Status:

„ ... Auch wenn die Zeit voll ist ... bekomme ich noch schnell einen neuen Auftrag, obwohl die Arbeit schon längst erledigt ist. Wie ein Vieh werde ich behandelt ... “ (eine Betroffene türkischer Herkunft)

Das Beherrschen der deutschen Sprache stellt für viele Migrantinnen und Migranten eine Barriere dar. Tatsächlich ist der Vorwurf mangelhafter Deutschkenntnisse in vielen Fällen nur Ausrede und für die tatsächliche Arbeit nicht von Relevanz.

„ ... Ich höre es immer wieder von Kolleginnen und Kollegen, dass ich zu wenig Deutsch kann. Sie kommen aber, wenn ich ihnen etwas erklären soll. “ (eine Betroffene kroatischer Herkunft)

► **Stigmatisierung** einer Person in Bezug auf ihre Ethnie, Nationalität oder Hautfarbe

„ ... Ein Mitarbeiter hat mir die Kronenzeitung mit dem Titel ‚3.000 afrikanische Drogendealer in Österreich‘ vor das Gesicht gehalten ... “ (ein Arbeiter afrikanischer Herkunft)

Existierende Stereotype und Vorurteile führen zu Benachteiligung und Diskriminierung von Gruppen auf dem Arbeitsmarkt.

► **Sichtbare Diskriminierung**

► **Nicht sichtbare Diskriminierung**

„ ... egal, wie gut du arbeitest, als Erster wird immer der Ausländer gekündigt. Du merkst es, wie sie sich dir gegenüber benehmen. Manche sagen es auch offen ohne Hemmungen. Andere ... an ihrer Mimik und an ihrem Verhalten siehst du das ... “ (ein Betroffener)

„ ... Was wir auch immer machen, wir sind Ausländer. Egal, ob du die Staatsbürgerschaft hast oder auch nicht, du bist ewig Ausländer. Bei mir hat sich nichts geändert ... “ (eine Betroffene)

Diskriminierung kann sich auf verschiedene Weise zeigen, daher ist es oft relativ schwer, Diskriminierung auch als solche zu erkennen beziehungsweise zu definieren. Die Diskriminierung auf Grund bestimmter Merkmale kann offen ausgesprochen und niedergeschrieben werden, wie z.B. bei Stelleninseraten, in denen Migrantinnen und Migranten von vornherein ausgeschlossen werden.

Diskriminierung kann auch in einer nicht sichtbaren Form vermittelt werden: wie Kündigung bzw. die Kündigung mit nicht plausiblen Gründen, Bevorzugung der gebürtigen Inländerinnen und Inländer bei Bewerbungen, obwohl gleiche Qualifikationen vorliegen, Ausschließen bestimmter Gruppen und Personen bei Entscheidungen und Gesprächen, das Nichtinformieren über Weiterbildungsmöglichkeiten und sonstige Begünstigungen, indirekte Vermittlung, dass das Konsumieren von Krankenständen und anderen rechtmäßig zustehenden arbeitsfreien Tagen mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess verbunden sei.

Eine Arbeitswelt ohne Diskriminierung

Diskriminierung ist in der Arbeitswelt und im sozialen Umfeld vorhanden, und eine Ungleichbehandlung findet in der Gesellschaft auf vielen Ebenen statt. Diskriminierung stellt aber sowohl für Migrantinnen und Migranten als auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ein Hindernis zur Erreichung ihrer betriebswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Interessen dar.

Ein Unternehmen ohne Diskriminierung verstärkt Komponenten der Arbeitszufriedenheit wie Arbeitsmotivation, Kollegialität und Identifikation mit dem Betrieb. Das führt zu einer Erhöhung von Produktivität, Effektivität und Gewinn eines Betriebes. Zudem bekommt ein Betrieb ohne Diskriminierung und Rassismus eine gewisse Stabilität und ein gutes Image.

Betriebe und Unternehmen sehen es daher in ihrem betriebswirtschaftlichen Interesse, verschiedene Instrumente und Maßnahmen – sie

gehen auf freiwilliger Basis meist von der Führungsebene aus – wie Codes of Conduct, Diversity Management, Gender Mainstreaming – gegen Diskriminierung einzusetzen, um präventiv dagegen zu wirken und Gleichbehandlung zu schaffen (**siehe: Strategien und Instrumente gegen Diskriminierung**).

Neben den freiwillig gewählten Instrumenten stellen rechtliche Rahmenbedingungen – wie Betriebsvereinbarungen, Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetze auf nationaler und internationaler Ebene – eine wichtige Maßnahme gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung dar. Die internationalen Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsgesetze erzwingen die Umsetzung und Einhaltung dieser Bestimmungen auch in Österreich. Die zunehmende Internationalisierung und Globalisierung entwickelt gemeinsame Werte, die gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung stehen.

Durch die im Rahmen von EQUAL zur Verfügung gestellten Fördermittel erfolgten eine Auseinandersetzung und effektive Beschäftigung mit dieser Thematik auch in Österreich. Dadurch konnten speziell für den österreichischen Arbeitsmarkt viele Ansätze zu Diskriminierung und Gleichbehandlung erarbeitet werden.

discrimination

in the world of employment

A discussion of measures against discrimination and for equal treatment in the world of employment as well as a development of new concepts using the headword “equal opportunities” are increasingly taking place at a national and international level. Thanks to EQUAL, the initiative of the European Community, this topic has been taken up in Austria as well in order to bring about instruments and ways against discrimination in the world of employment, to sensitize the society and to elaborate possible solutions that are specific to the Austrian labour market. New perceptions and results are being presented and debated in public. For this reason this article also takes into account the approaches of other institutions, in order to be consequently able to develop an effective protective mechanism against discrimination.

“ ... in Austria the people are becoming increasingly racist and violent. I am tired ... ” (statement of an unemployed migrant at a regional branch of the Viennese employment office)

Discrimination does also occur in the Austrian labour market. The variety and the coincidence of different cultures, traditions, lifestyles and perceptions bring about many positive effects, but

also conflicts and inequalities. The factors for these inequalities in the labour market are partially the regulatory framework, the constantly increasing unemployment and consequently the people's rivalry and dissatisfaction.

In order to demonstrate examples of discrimination at work and during the search for employment, concerned persons have been questioned about their personal experiences with the Viennese employment office and the labour-market attendance facility of the counselling centre for male and female migrants. The examples aim at demonstrating various types of discrimination and promoting a creation of awareness.

What is discrimination?

A discrimination means a differentiation, segregation, disadvantage, unequal treatment, ignorance or exclusion of individuals or individual groups on the basis of their race or ethnic origin, their religion or philosophy of life, a handicap, their age or their sexual identity and is connected with constellations of power. In this case certain groups which are not very influential in the society are not granted the same rights as the rest of society. Existing problems which are associated

with moral attributions and prejudices are imputed to discriminated groups. In this way these persons and groups obtain the role of a scapegoat. The individual is no longer regarded as an individual personality, but merely as the bearer of the characteristics attributed to him.

Discrimination is a kind of unequal treatment of individual and groups at different levels and contradicts in every respect the principle of human rights.

When and how does discrimination take place? How can you recognize it?

Discrimination can manifest itself in different manners and can be interpreted differently by each person. The perception of discrimination is subject to the individual opinion and depends on the personal boundaries of each human being. In reality everyone is concerned by discrimination in a certain way because the culture consists of different interpretation and orientation systems and these systems intertwine themselves, so that a person may refer to several cultures.

A few examples:

Mrs Ruža, who comes from former Yugoslavia, is 40 years old and has a university degree in her native country. During the past few years Mrs Ruža has worked her way up in the company and has made a career for herself. She is the mother of two young children and is presently on maternity leave. During the two pregnancies she has put on a lot of weight. On top of that she has suffered from a slipped disc. Since Mrs Ruža feels exposed to a lot of stress, she has started to smoke again after many years.

Even though Mrs Ruža has a university degree and held a very good position in her company, there are now many barriers such as age, children, ethnic affiliation, weight, marital status, health or smoking which make the readmittance into the working life more difficult and which might expose Mrs Ruža to discrimination.

Seven construction workers from former Yugoslavia who have been living for more than 30 years in a very confined space in a small government flat and only dispose of a minimum income do not interpret their way of living as a discriminated way of living. However, a discrimination with respect to the regulatory and social framework in

comparison with male and female nationals is in any case at hand.

The usage of terms like „mafia of Turks” or “Tschusch” (Austrian dialect) as a way to mark “people coming from Turkey” in the public sector (everyday life, politics, media, pictures, jokes etc.) implies an inferior status of the designated ethnic group. Language is an important means of communication, and the usage of certain terms does frequently have negative connotations.

Why is discrimination nowadays being discussed increasingly?

- ▶ Even though in Austria the unemployment, which is altogether lower, is rising more slowly than in comparison with other European countries, scapegoats for this situation are sought.
- ▶ Since severe legal discriminations have to a large extent ceased, the informal discriminations are for the first time becoming effective and perceivable.
- ▶ Compared to former times there is a greater number of male and female migrants of the second generation in the labour market who have often grown up under repressive political and family circumstances. They are far more likely to make a claim for equal treatment than their parents.
- ▶ Possibly the second generation as well as the new male and female immigrants of the past 10 years have a significantly broader education and are for this reason more able to comprehend an abstract term like discrimination or to consider it as injustice.

Dimensions of discrimination

▶ Legal and social disadvantage

Male and female foreign citizens have a restricted right to social security benefits and no free access to the labour market (health insurance coverage; applications for an employment permit).

“ ... I am dependent on this work. They promise to apply for an employment permit, but they still don't do it... After an accident I had to wait abroad for weeks, because I was not registered and didn't have a health insurance either. On top of that I didn't have any money left for the return journey.” (a concerned truck driver)

► Political inequality

Independently of the duration of settlement in Austria male and female migrants are denied the right to vote.

Types of discrimination

► **The automatic exclusion** from a working team—minority of an ethnic group—which represents the majority. Partially this exclusion takes place in the form of lobbying in order to reinforce and to maintain one's own position. On the other hand, it is founded on the acceptance of difference and therefore the confrontation between norm and deviation.

"... We try not to assimilate any foreigners into our group ... If you are working there, you are automatically trying to put in your own people. There's no space for other people." (male/female national—male/female foreigner—majority—minority—relationship in the labour market)

► **Mobbing** – Exclusion of a person due to its portrayal as "the black sheep" Mobbing represents one of the worst types of discrimination and takes place by way of a collective action against a person or group.

"... The Yugoslavs have found a pretext, they have hounded me out. They were in the majority and I've lost ..." (male/female foreigner—male/female foreigner—relationship in the labour market)

► **Unequal chances** with respect to professional advancement, higher salary and further education/training for manpower. Equal opportunities do not exist in the labour market. A fair competition would enable groups that have been disadvantaged from the beginning like male and female migrants or women to get a chance and to acquire new knowledge and skills (language). In this manner trained/learned resources can be employed at work and even the company will benefit from this on a long-term basis. The unfair competition favours groups which are already strong and highly qualified male and female applicants. Particularly the education and vocational training of the employees is important for the company's survival in the economic competition which is getting increasingly harsh.

"... If you are well-educated, you can find a proper work. Otherwise I will continue like that ..." (a concerned man of Croatian/Yugoslavian origin)

► **Disqualification** – the tendency to hand over heavier, dirtier and more dangerous work to male and female migrants, irrespective of education and qualification they possess. The social and legal neediness on the basis of the Employment of Foreign Nationals Act and therefore also the fear of existence (residence permit) encourage this course of action.

"... We always have to carry out the menial work ... that's a reality ... we are employed for a short while during the vacation, and afterwards we are allowed to have a break once again. ..." (a concerned construction worker)

"I am employed at a place where people can't see me and that's the warehouse, where the heavy work is awaiting me ..." (a concerned man of African origin)

► Judgement by the appearance

In this case certain groups are discriminated and are excluded from the working process from the outset. Male and female employers and workers justify this many times by the fact that owing to this company would have to be prepared for losses, and for this reason the "alleged" customer requests are granted.

The wearing of headscarves: *"... I take off the headscarf, because otherwise I wouldn't find a job. My husband agrees with that."* (a concerned woman of Turkish origin)

Relevance of skin colour to the search for employment:

"... On the phone they do not notice that I look differently. Half an hour later I go to the company and they say to me: We are afraid to tell you that the job is already occupied ... Then I return to the employment office to see that I am again given the same jobs as before." (a concerned woman of African origin)

Relevance of skin colour to the search for employment:

"... They try to employ me at a place where you simply can't see us. You can't do anything, because otherwise you'll lose your job. And this really hurts ..." (another concerned man of African origin)

In many cases people are categorized and reduced to their origin, sex, skin colour and appearance. Fears of existence and qualifications that are not recognized force these people to endure the situation.

► Verbal aggressions/insults

“ ... You behave like monkeys and in addition you pose like monkeys. You are a nigger ... ”
(employer–employee–relationship)

This type of discrimination has been endured for months by male and female employees and even by executive personnel until the concerned person defended him/herself. A linguistic discrimination works in a subtle way and deals with a social labelling of people which might even include outspoken discriminating insults in the form of swear words and invectives.

► Emotional violence

Exploitation by a referral to an inferior status:

“ ... Even if the time is already over ... I quickly get another order even though the work has been finished long time ago. I am treated like dirt ... ” (a concerned woman of Turkish origin)

The command of the German language represents a barrier for many male and female migrants. In reality the reproach concerning the command of German is nothing but an excuse and not relevant to the actual work.

“ ... Male and female colleagues are saying it again and again that I don't speak German well enough. But if I have to explain something to them, they are coming. ”
(a concerned woman of Croatian origin)

► **Stigmatization** of a person on grounds of their ethnicity, nationality or skin colour

“ ... An employee held the magazine “Kronenzeitung” with the headline “3,000 African drug dealers in Austria.” in front of my nose. ” (a worker of African origin)

Existing stereotypes and prejudices result lead to disadvantage for and discrimination of certain groups in the labour market.

► **Visible discrimination**

► **Invisible discrimination**

“ ... no matter if you are doing a good job or not, the foreigner is always the first who is given the sack. You can tell that by the way they behave towards you. Some

of them say it frankly and uninhibitedly. As for others, you can see it from their facial expression and their behaviour ... ” (a concerned man)

“ ... whatever we are doing, we are foreigners. Whether you have the nationality or not, you will eternally remain a foreigner. As far as I'm concerned, nothing has changed ... ” (a concerned woman)

Since discrimination can manifest itself in various manners it is often rather difficult to perceive or definite it as such. Discrimination on the basis of certain characteristics can oftentimes be voiced and written down openly—for example in the case of job offers where female and male migrants are excluded from the outset.

Discrimination may also be imparted in an invisible manner—such as a dismissal or a dismissal for implausible reasons, preference of native male or female residents even if equal qualifications are at hand, exclusion of certain groups and persons during decisions and conversations, the non-information about possibilities of further education and other benefits, the indirect hint that the consumption of sick leaves and other days which one is entitled to by law will result in a withdrawal from the working process.

A world of employment without discrimination

Discrimination exists in the world of employment and the social environment and an unequal treatment takes place at many levels within the society. However, for male and female migrants as well as for male and female employers discrimination represents an obstacle to the achievement of their business and social interests.

A company without discrimination reinforces components like job satisfaction or job motivation, cooperativeness and identification with the company. This results in an increase of a company's productivity, effectiveness and profit. In addition, a company without discrimination and racism obtains a certain stability and a good reputation.

Therefore companies' and enterprises take the view that it is in their interest to employ certain instruments and measures—which are mostly initiated voluntarily by the top level management—such as Codes of Conduct, Diversity Management, Gender Mainstreaming—against discrimination in order to counteract it in a preventive manner and to bring about an equal treatment (see: **strategies and instruments against discrimination**).

Aside from the instruments that have been chosen voluntarily, regulatory framework—such as works agreements, equal treatment laws and non-discrimination laws at a national and international level—represent an important measure against discrimination and for equal treatment. The international equal treatment laws and non-discrimination laws are forcing Austria to implement and adhere to these regulations as well. By the increasing internationalisation and globalisation common values which stand against discrimination and for equal treatment are being developed.

Thanks to the means provided by EQUAL Austria was also given an opportunity to take a look at this issue and to deal effectively with it. This enabled the elaboration of many approaches to discrimination and equal treatment for the Austrian labour market.

discrimination

dans le monde du travail

Au niveau national et international on est en train de discuter plus fréquemment des mesures contre la discrimination et pour une égalité de traitement et de développer des nouveaux projets en utilisant le mot-clé «égalité des chances».

Grâce à l'initiative de la Communauté Européenne on a repris ce sujet aussi en Autriche dans l'intention de créer des instruments et des moyens contre la discrimination dans le monde du travail, de sensibiliser la société et d'élaborer des ébauches de solutions spécifiques pour le marché de l'emploi autrichien. Des nouveaux façons de voir et des résultats sont présentés et débats en public. Pour cette raison cet article aussi prend en compte les approches d'autres institutions pour pouvoir développer ainsi un mécanisme protecteur et effectif contre la discrimination.

» ... en Autriche les gens deviennent de plus en plus racistes et violents. Je suis fatigué ...« (déclaration d'un migrant chômeur dans un bureau régional de l'agence pour l'emploi de Vienne)

On rencontre la discrimination aussi dans le marché de l'emploi autrichien. La diversité et la coïncidence des cultures, traditions, modes de vie et conceptions différents s'accompagnent de

beaucoup des effets positifs, mais aussi des conflits et inégalités. Les facteurs de ces inégalités au marché de l'emploi sont partiellement des préalables juridiques, le chômage constamment croissant et ainsi la compétition et le mécontentement des gens.

Pour démontrer des exemples de la discrimination au travail et pendant la recherche d'un emploi des personnes concernées étaient interrogés sur leurs expériences personnelles avec l'agence pour l'emploi de Vienne et le service de consultation pour migrants et migrantes, une organisation d'assistance appartenant à la politique d'emploi. Les exemples servent à démontrer les différentes formes de discrimination et à conscientiser les gens.

La discrimination, c'est quoi?

Une discrimination signifie la distinction, le triage, le désavantage, le traitement inégalitaire, l'ignorance ou l'exclusion des individuels ou des groupes individus en raison de leur race ou origine ethnique, leur religion ou conception du monde, un handicap, leur âge ou leur identité sexuelle et est en rapport avec des configurations de pouvoir. Dans ce cas

certaines groupuscules qui possèdent peu d'influence dans la société ne sont pas accordées les mêmes droits que le reste de la société. Des problèmes existants qui sont en relation avec des attributions morales et des préjugés sont imputés aux groupes discriminés. Ces personnes et groupes obtiennent ainsi le rôle d'un bouc émissaire. L'individu n'est plus considéré comme une personnalité individuelle, mais seulement comme le porteur des caractéristiques attribuées à lui.

Discrimination est une forme de traitement inégalitaire des individus et des groupes aux niveaux différents et contredit à tous égards le principe des droits de l'homme.

Quand et comment se produit une discrimination? Comment peut-on la discerner?

La discrimination peut se manifester des manières différentes et peut être conçu différemment par les gens. La perception du terme discrimination est sujet à l'avis individuel et dépend des frontières personnelles de chaque être humain. En réalité chacun est d'une certaine manière concerné par la discrimination puisque la culture consiste des systèmes d'interprétation et d'orientation différents et ces systèmes se rejoignent afin qu'une personne puisse se référer à plusieurs cultures.

Quelques exemples:

Mme Ruža, qui vient de l'ancien Yougoslavie, a 40 ans et possède un diplôme de fin d'études dans son pays maternel. Dans les dernières années Mme Ruža s'est élevée dans l'hierarchie de son entreprise à force de travail et a fait carrière. Elle est la mère de deux petits enfants et se trouve actuellement en congé de maternité. Pendant les deux grossesses elle a pris beaucoup de poids. À cela, il faut ajouter une hernie discale. Puisque Mme Ruža se sent exposée à beaucoup de stress, elle a recommencé de fumer après des années.

Bien que Mme Ruža possède un diplôme de fin d'études et occupait une très bonne position de son entreprise, il y a maintenant beaucoup de barrières comme l'âge, les enfants, l'appartenance ethnique, le poids, la situation de famille, la santé ou la fumée qui rendent la réadmission dans la vie professionnelle plus difficile pour elle et qui pourraient exposer Mme Ruža à la discrimination.

Des ouvriers du bâtiment de l'ancienne Yougoslavie qui vivent depuis plus que 30 ans à sept personnes dans un espace très réduit dans un petit logement de fonction et qui gagnent seulement un revenu minimum, ne conçoivent leur mode de vie pas comme une mode de vie discriminée. Pourtant une discrimination relativement aux préalables juridiques et sociaux en comparaison avec les ressortissant(e)s autrichien(ne)s est en tout cas donnée.

L'emploi des termes comme par exemple »la mafia des Turques« ou »Tschusch« (dialecte autrichien) pour marquer »des gens venant de Turquie« dans le domaine public (vie quotidienne, politique, médias; images, blagues etc.) contient un statut inférieur du groupe ethnique désigné. La langue est un moyen de communication important, et l'emploi de certains termes est souvent chargé des connotations négatives.

Pourquoi la discrimination est discutée plus souvent de nos jours?

- Bien que le chômage autrichien, qui est dans l'ensemble plus bas, s'augmente plus lentement par comparaison avec d'autres pays européens, on cherche des boucs émissaires pour la situation.
- Puisque les discriminations juridiques et graves ont pour la plupart cessé, les discriminations informelles deviennent maintenant pour la première fois effectives et perceptibles.
- Par comparaison avec autrefois il y a beaucoup plus des migrants et migrantes de la deuxième génération au marché de l'emploi qui ont souvent grandi dans des conditions politiques et familiales répressives. Ces gens revendiquent le traitement égalitaire plus souvent que leurs parents.
- Il est possible que la deuxième génération ainsi que les nouveaux(elles) immigrant(e)s des dernières 10 années sont distinctement plus formées que les immigrant(e)s d'autrefois et qu'ils ont pour cette raison plus de chances de réaliser un terme abstrait comme la discrimination ou de le concevoir comme injustice.

Dimensions de discrimination

► Désavantage juridique et sociale

Les citoyen(ne)s étrangers(ères) ont un droit limité aux prestations de la sécurité sociale et pas d'accès libre au marché

de l'emploi (protection offerte par l'assurance maladie, demande d'autorisation d'embauche).

» ... J'ai besoin de ce travail. D'abord ils me promettent de demander une autorisation d'embauche et malgré tout ils ne le font pas ... Après un accident je devais rester pendant des semaines à l'étranger parce que je n'étais pas enregistré et je n'avais pas d'assurance maladie. En outre, je n'avais pas d'argent pour le voyage retour non plus. « (un conducteur de camion concerné)

► Inégalité politique

Indépendamment de la durée d'installation en Autriche le droit de vote est interdit aux migrants et migrantes.

Types de discrimination

► **L'exclusion automatique** d'une équipe de travail – la minorité d'un groupe ethnique – qui représente la majorité. Partiellement cette exclusion se produit sous la forme de lobbying pour renforcer et maintenir sa propre position. D'autre côté cette exclusion repose sur l'acceptation de la différence et ainsi la confrontation entre la norme et la divergence.

» ... Nous essayons de n'admettre pas des étrangers dans notre groupe. Si tu travailles ici, tu essaies automatiquement de faire entrer tes propres gens. Pour d'autres personnes il n'y a pas de place. « (relation ressortissant(e) – étranger(ère) – majorité – minorité au marché de l'emploi)

► **Mobbing** – Exclusion d'une personne en raison de sa représentation comme la «brebis galeuse» Le mobbing représente une des formes de discrimination les plus graves et se passe dans une action collective qui va contre une personne ou un groupe.

» ... Les Yougoslaves ont trouvé un prétexte, ils ont essayé de me dégoûter de rester. Ils étaient majoritaires et j'ai perdu ... « (relation étranger(ère) – étranger(ère) au marché de l'emploi)

► **Chances inégales** relativement à une promotion professionnelle, un salaire augmenté et une formation continue/scolarisée du main d'œuvre. Au marché de l'emploi l'égalité de chances n'existe pas. Une concurrence juste permettrait aux groupes qui sont défavorisés d'emblée comme les migrants et

migrantes et les femmes, de recevoir une chance et d'acquérir des connaissances et des aptitudes (langage). Ainsi il est possible de déployer des ressources assimilées/apprises dans le travail, et l'entreprise en pourrait profiter à long terme. La concurrence injuste favorise des groupes déjà forts et des candidat(e)s hautement qualifié(e)s. Surtout la formation professionnelle continue est d'importance vitale pour l'entreprise dans la concurrence de l'économie qui devient de plus en plus dure.

» ... quand on a une bonne formation, on trouve un travail convenable. Sinon je vais continuer comme ça ... « (un homme concerné d'origine croate/yougoslave)

► **Déqualification** – la tendance de donner le travail plus pénible, sale et dangereux aux migrants et migrantes, indépendamment de leur formation et qualification amenée. Le dénuement social et juridique selon la loi concernant l'embauche des travailleurs étrangers et ainsi l'angoisse existentielle (permis de séjour) favorisent cette manière d'agir.

» ... Nous devons toujours accomplir le sale boulot ... c'est la réalité ... on nous emploie pour peu de temps pendant les vacances, et après nous avons le droit de faire une autre pause ... « (un ouvrier du bâtiment concerné)

» On m'emploie dans un endroit où on ne me voit pas, et cet endroit est le dépôt où le travail de force m'attend ... « (un homme concerné d'origine africaine)

► Jugement d'après l'apparence

Dans ce cas certains groupes sont discriminés et exclus du processus de travail dès le départ. Les employeurs/euses et les ouvriers justifient cette situation souvent par le fait que l'entreprise devrait ainsi s'attendre des pertes et pour cette raison on satisfait les «soi-disant» souhaits de clients.

Porter un foulard: » ... J'enlève le foulard parce que sinon je ne vais pas trouver du travail. Mon mari est d'accord avec ça. « (une femme concernée d'origine turque)

La importance du couleur de peau pour la recherche d'un emploi: » ... Au téléphone ils ne remarquent presque jamais que mon apparence est différente. Mais une demi heure plus tard je pars à l'entreprise et on me dit: Nous regrettons, mais cet emploi est déjà occupé ... Et

après je revient à l'agence pour l'emploi et vois qu'on m'offre les mêmes emplois qu'avant. « (un homme concerné d'origine africaine)

La importance du couleur de peau pour la recherche d'un emploi: *» ... Ils essaient de m'employer dans un endroit où on ne nous voit pas. Tu ne peux rien faire, parce que sinon tu va perdre ton travail. Ça fait vraiment mal ...* « (un autre homme concerné d'origine africaine)

Souvent les gens sont catégorisés et réduits à leur origine, leur sexe, leur peau de couleur et leur apparence. Des angoisses existentielles et des qualifications pas reconnues forcent les gens à supporter la situation.

► Agressions verbales / insultes

» ... Vous êtes comme des singes et en plus vous vous comportez comme des singes. Tu es un nègre ... « (relation employeur – employé)

Des employé(e)s et aussi des cadres supérieurs ont supporté cette discrimination pendant des mois jusque la personne concernée s'est défendu lui-même. La discrimination linguistique agit d'une manière subtile et concerne un marquage social des gens qui va jusqu'aux insultes discriminantes et franches sous forme de gros mots et invectives.

► Violence psychique

Exploitation par une référence à un statut inférieur:

» ... Même si le temps est déjà passé ... on me donne rapidement encore un nouvel ordre bien que le travail est déjà fini depuis longtemps. On me traite comme un bestiau ... « (une femme concernée d'origine turque)

La maîtrise de la langue allemande représente une barrière pour beaucoup des migrants et migrantes. En réalité le reproche concernant les connaissances d'allemand est seulement un prétexte qui n'est pas relevant pour le travail réel.

» ... Mes collègues me disent toujours que je ne sais pas parler l'allemand suffisamment. Mais si je dois les expliquer quelque chose, ils viennent. « (une femme concernée d'origine croate)

► **Stigmatisation** d'une personne en raison de son ethnie, sa nationalité ou sa couleur de peau

» ... Un employé m'a mis le magasin »Kronenzeitung« avec le titre »3.000 trafiquants de drogues africains en Autriche« sous le nez ... « (un ouvrier d'origine africaine)

Des stéréotypes et préjugés existants mènent à un traitement inégalitaire et une discrimination de certains groupes au marché de l'emploi.

► Discrimination visible

► Discrimination invisible

» ... n'importe si tu fais du bon travail ou pas, c'est toujours l'étranger qui est licencié premièrement. Tu le remarques par la manière comment ils se comportent envers toi. Quelques-uns le disent aussi franchement et sans scrupules. Chez d'autres ... on le voit par leur gestuelle et leur comportement ... « (un homme concerné)

»... N'importe quel travail on fait, nous sommes des étrangers. N'importe si tu as la nationalité ou pas, tu vas éternellement rester un étranger. Pour moi rien n'a changé ... « (une femme concernée)

Puisque la discrimination peut se manifester des manières différentes il est souvent difficile de reconnaître ou définir une discrimination. La discrimination en raison de certaines caractéristiques peut être prononcée ouvertement ou même être confirmée par écrit – par exemple en cas des offres d'emploi où les migrants et migrantes sont exclu(e)s dès le départ.

La discrimination peut se communiquer aussi dans une forme invisible – comme par exemple le licenciement ou le licenciement par des raisons non plausibles, la préférence des ressortissant(e)s d'origine autrichienne en cas des candidatures même si des qualifications égales sont données, l'exclusion de certains groupes et personnes pendant des décisions et conversations, la non-information sur des possibilités de formation continue et d'autres privilèges, l'allusion indirecte que le recours au congé de maladies et d'autres jours auxquels on a droit selon la loi entraînera une élimination du procès de travail.

Un monde de travail sans discrimination

La discrimination existe dans le monde de travail et dans l'environnement social et un traitement inégalitaire est donné

aux plusieurs niveaux de la société. Pourtant, pour les migrants et migrantes ainsi que pour les employeurs et employeuses la discrimination représente un obstacle pour l'achever leurs intérêts économiques et sociaux.

Une entreprise sans discrimination renforce des composants de la satisfaction au travail comme la motivation au travail, le respect des collègues et l'identification avec l'entreprise. Les résultats sont une augmentation de la productivité, l'effectivité et le bénéfice d'une entreprise. En outre, une entreprise sans discrimination ou racisme reçoit une certaine stabilité et une bonne réputation.

Pour cette raison les entreprises et sociétés trouvent qu'il est dans leur intérêt économique d'employer des instruments et mesures différents – qui viennent par la plupart volontairement du niveau de la direction – comme par exemple Codes of Conduct, Diversity Management, Gender Mainstreaming etc. – contre la discrimination pour lutter préventivement contre elle et pour parvenir à une égalité de traitement (**voir: stratégies et instruments contre la discrimination**).

Mis à part les instruments choisis volontairement, des préalables juridiques – comme par exemple des conventions d'entreprise, des lois d'égalité de traitement et d'anti-discrimination représentent au niveau national et international une mesure importante contre la discrimination et pour l'égalité de traitement. Les lois internationales d'anti-discrimination et les lois d'égalité de traitement obligent aussi l'Autriche à réaliser et respecter ces règlements.

L'internationalisation et la globalisation croissante développent des valeurs communes qui sont contre la discrimination et en faveur d'une égalité de traitement.

Grâce aux moyens qui étaient mis à disposition par EQUAL une prise en compte de et un travail effectif avec ce domaine avait lieu aussi en Autriche. De cette manière il était possible d'élaborer des nombreuses approches à la discrimination et à l'égalité de traitement pour le marché de l'emploi autrichien.

diskriminacija

na radnom mestu

U svetu se, kako na međunarodnom tako i na nacionalnim nivoima, diskutuje o preduzimanju intenzivnijih mera protiv diskriminacije, a za ravnopravan tretman, i izrađuju nove koncepcije u cilju stvaranja jednakih šansi na radnom mestu. Ova tema je, zahvaljujući evropskoj inicijativi EQUAL, prisutna i u Austriji kako bi se pronašli instrumenti i putevi za sprečavanje diskriminacije na radnom mestu, senzibiliziralo društvo i izradila moguća specifična rešenja za austrijsko tržište rada. Novi aspekti i rezultati se predstavljaju i razmatraju u javnosti. U ovom prilogu su uzeta u obzir i razmatranja i ideje i drugih institucija, kako bi se na taj način stvorio efikasan mehanizam za zaštitu od diskriminacije.

„ ... u Austriji je rasističko ponašanje ljudi sve izrazitije i grublje. Ja sam umoran ... “ (Izjava jednog nezaposlenog migranta u jednom od regionalnih biroa Servisa za tržište rada – Zavoda za zapošljavanje – u Beču)

I na austrijskom tržištu rada ima slučajeva diskriminacije. Raznolikost i sučeljavanje različitih kultura, tradicija, načina života i shvatanja donose sa sobom mnoge pozitivne efekte, ali i sukobe i nejednakosti. Faktori postojanja nejednakosti na tržištu rada su delom okvirni zakonski uslovi, nezaposlenost koja je u

stalnom porastu, a time i borba za radno mesto kao i nezadovoljstvo ljudi.

Da bi se došlo do primera za diskriminaciju na radnom mestu i prilikom traženja posla sprovedena je anketa među onima koji su diskriminaciju osetili na vlastitoj koži. Oni su govorili o ličnim iskustvima koje su imali u ophođenju sa Servisom za tržište rada u Beču kao i sa savetovalištem za strance koje radi kao institucija politike tržišta rada za brigu o strancima. Primeri treba da posluže kako bi se ukazalo na različite oblike diskriminacije kao i da bi se pojačala svest o tome.

Šta je diskriminacija?

Diskriminacija je razlikovanje, izdvajanje, dovođenje u podređen položaj, nejednako postupanje, zapostavljanje, isključivanje ili nejednako tretiranje pojedinaca ili grupa na osnovu njihove rasne ili etničke pripadnosti, njihove veroispovesti ili pogleda na svet, hendikepiranosti, starosne dobi ili njihove polne opredeljenosti i u vezi je sa konstelacijom moći. Pri tom se određenim, manje uticajnim grupama u društvu, ne priznaju ista prava kao ostalim pripadnicima društva. Postojeći problemi, koji

su povezani sa moralnim etiketiranjem i predrasudama, pripisuju se diskriminiranim grupama. Na taj način ovi pojedinci i grupe dobijaju ulogu onih na kojima se kola slamaju. Na pojedinca se više ne gleda kao na individualnu ličnost, već kao nekoga koji poseduje pripisane mu osobine.

Diskriminacija je jedan od oblika nejednakog tretmana pojedinaca i grupa na različitim nivoima i ona je u svakom pogledu u suprotnosti sa načelom ljudskih prava.

Kada i gde dolazi do diskriminacije? Kako se ona može prepoznati?

Diskriminacija se može ispoljiti na različite načine, ali i gledanje ljudi na diskriminaciju može biti različito. Da li će se nešto shvatiti kao diskriminacija ili ne – stvar je ličnog, subjektivnog osećaja i zavisi od ličnih granica svakog čoveka. Činjenica je da je svako na ovaj ili onaj način pogođen diskriminacijom zato što se kultura sastoji od različitih sistema tumačenja i orijentacije i zato što se ti sistemi uzajamno prepliću, tako da se jedno lice može pozvati na više kultura.

Nekoliko primera:

Gospođa Ruža je došla iz bivše Jugoslavije, ima 40 godina, a pre dolaska u Austriju završila je fakultet u svojoj zemlji. Gospođa Ruža je poslednjih godina uspela da napreduje u svojoj firmi i napravi karijeru. Ona je majka dvoje male dece i trenutno je na porodijskom odsustvu. Dve trudnoće su imale za posledicu značajno povećanje telesne težine. Osim toga ima i probleme sa kičmom. Zbog stresa kojem je subjektivno izložena, gospođa Ruža je posle više godina apstinencije opet počela da puši.

Iako je gospođa Ruža završila fakultet i veoma dobro se snašla u svojoj firmi, postoje još uvek mnoge prepreke, kao što su starosna dob, deca, etnička pripadnosti, telesna težina, bračno stanje, zdravlje, pušenje itd. koje otežavaju ponovno uključivanje u radni proces čime je gospođa Ruža eventualno izložena i diskriminaciji.

Način na koji žive građevinski radnici iz bivše Jugoslavije, kada po njih sedam već više od trideset godina žive zajedno na skučenom prostoru u malom firminom stanu, oni lično ne doživljavaju kao diskriminaciju. Ali, oni su u svakom slučaju u podređenom položaju u odnosu na Austrijance kad je reč o pravnim i društvenim okvirnim uslovima.

Korišćenje izraza kao što su „turska mafija“ ili „čuš“, da bi se njima u javnom životu (svakodnevnica, politika, mediji, fotografije, vicevi itd.) označila „lica koja potiču iz Turske“, navodi na zaključak o nižem statusu dotične etničke grupe. Jezik je važno sredstvo komunikacije, a korišćenje određenih pojmova je često povezano sa negativnom konotacijom.

Zašto se danas više diskutuje o diskriminaciji?

- ▶ Iako u Austriji nezaposlenost, koja je manja u odnosu na druge evropske zemlje, sporije raste nego u tim zemljama, ipak se i za to traže dežurni krivci.
- ▶ Izraziti pravne diskriminacije uglavnom više nema, tako da sada po prvi put do izražaja dolaze neformalni oblici diskriminacije.
- ▶ Danas, u poređenju sa ranijim periodom, ima mnogo više migranata druge generacije na tržištu rada koji su odrasli u često represivnim političkim i porodičnim uslovima. Oni više nego njihovi roditelji insistiraju na ravnopravnom tretmanu.
- ▶ Moguće je da pripadnici druge generacije kao i migranti koji su se doselili u poslednjih desetak godina imaju znatno veći nivo obrazovanja u odnosu na one koji su došli ranije tako da su u stanju da lakše shvate apstraktne pojmove kao što su diskriminacija i da ih osećaju kao nepravdu.

Dimenzije diskriminacije

▶ Pravna i socijalna zapostavljenost

Strani državljani imaju ograničen pristup socijalnim davanjima i nemaju slobodan pristup tržištu rada. (zdravstvena zaštita; podnošenje zahteva za izdavanje radne dozvole).

„... Ja moram da radim ovaj posao. Obećavaju mi da će zatražiti za mene radnu dozvolu, a onda to ne urade ... Posle jednog udesa morao sam da provedem više nedelja u inostranstvu zato što nisam bio prijavljen, a nisam imao ni zdravstvenu zaštitu. Nisam više imao ni novca za povratak.“ (jedan vozač kamiona)

▶ Politička neravnopravnost

Migranti nemaju pravo glasa, bez obzira na dužinu boravka u Austriji.

Vrste diskriminacije

► **Automatsko isključivanje** iz jedne radne grupe – manjina jedne etničke grupe – koja predstavlja većinu. Ovo isključivanje se delom odvija u obliku lobinga kako bi se ojačale i sačuvale vlastite pozicije. S druge strane ono počiva na prihvatanju različitosti, a time i na sučeljavanju onoga što važi kao norma i onoga što odstupa od te norme.

„... I mi sami pokušavamo da u našu grupu ne dođe ni jedan stranac ... Kad radiš tamo, onda automatski pokušavaš da tamo ubaciš svoje ljude. Za drugog nekog nema mesta.“ (Odnos između Austrijanaca i stranaca, između većine i manjine na tržištu rada)

► **Mobing** – Isključivanje neke osobe tako što će se proglasiti „crnom ovcom“. Mobing predstavlja jedan od najgorih oblika diskriminacije i ogleda se u kolektivnom delovanju prema pojedincu ili grupi.

„... Jugosi su našli neki razlog kako bi me se otarasili. Oni su bili u većini, ja sam izgubio ...“ (Odnos između stranaca iz različitih zemalja na tržištu rada)

► **Nejednakost šansi** u pogledu napredovanja u službi, povećanja plata i daljeg školovanja/edukacije zaposlenih. Ravnopravan status bi već u samom startu omogućio zapostavljenim grupama, kao što su migranti i žene, da dobiju šansu i da steknu određena znanja i kvalifikacije (jezik). Na taj način bi priučeni radnici ili oni koji su stekli određena znanja mogli biti angažovani na odgovarajućim poslovima, od čega bi firma, dugoročno gledano, samo profitirala. Neravnopravan tretman ide na ruku onim grupama koje su već same po sebi jake, kao i visokokvalifikovanim kandidatima za neko radno mesto. Upravo je profesionalno usavršavanje i edukacija zaposlenih od vitalnog značaja za preduzeća u situaciji kada je konkurencija u privredi sve jača i izrazitija.

„... ako imaš solidno obrazovanje, onda ćeš naći i čist posao. U protivnom, ostaješ tamo gde jesi ...“ (zaposleni iz bivše Jugoslavije)

► **Dekvalifikacija** – tendencija da se strancima prepuste teži, prljaviji i opasniji poslovi, bez obzira na obrazovanje i kvalifikaciju koju su doneli sa sobom. Socijalna i pravna nesigurnost zbog primene Zakona o zapošljavanju stranaca i sa time povezan egzistencijalni strah (boravna viza) još više pospešuju ovakvu situaciju.

„... Mi uvek moramo da obavljamo prljave poslove ... to je realnost ... za vreme godišnjih odmora možda na kratko dobijemo šansu, a onda opet možemo da napravimo pauzu ...“ (građevinski radnik)

„Tamo gde me niko ne vidi, tamo je moje radno mesto, a to je lager gde me čekaju teški poslovi ...“ (radnik iz Afrike)

► Procena na osnovu izgleda

Određene grupe su pri tom već u samom startu diskriminirane i isključene iz procesa rada. Poslodavci i radnici to često obrazlažu time da bi firma, ako bi zaposlila takve osobe, morala da računa sa gubicima, i da se time vodi računa o „navodnim“ željama poslovnih partnera.

Nošenje marame: „... Inače ne bih mogla da nađem nikakav posao, zato moram da skinem maramu. Moj suprug je saglasan s tim.“ (žena iz Turske)

Boja kože prilikom traženja posla: „... Preko telefona uglavnom ne primećuju da ja drugačije izgledam. Kad onda posle pola sata odem tamo, kažu mi: Žao nam je, ali mesto je već popunjeno ... Onda se vratim u Zavod za zapošljavanje i konstatujem da mi se opet nude ona ista radna mesta koja su navodno već popunjena.“ (radnik iz Afrike)

Boja kože na radnom mestu: „... Uvek pokušavaju da nas rasporede tamo, gde nas niko neće videti. Protiv toga si nemoćan, jer ti u protivnom preti opasnost da izgubiš radno mesto. To boli čoveka ...“ (drugi jedan radnik iz Afrike)

Ljudi se često svrstavaju u razne kategorije i svode na njihovo poreklo, pol, boju kože i izgled. Egzistencijalni strah i nepriznate kvalifikacije nagone ove ljude da prihvate situaciju kava jeste.

► Verbalna agresivnost/vredanje

„... Vi ste kao majmuni i zato se i ponašate tako. Ti crnčugo ...“ (odnos između radnika i poslodavca)

Ovu diskriminaciju su mesecima trpeli kako zaposleni, tako i rukovodioci, sve dok pogođena osoba nije odlučila da se tome suprotstavi. Jezička diskriminacija deluje suptilnije i kreće se od socijalnog etiketiranja pojedinaca, pa sve do otvorenog diskriminatorskog vredanja uz korišćenje psovki i uvredljivih izraza.

► Psihičko nasilje

Iskorišćavanje ukazivanjem na niži status:

„ ... Iako je vreme već isteklo ... moram na brzaka da obavim još jedan posao, iako je posao već odavno obavljen. Ponašaju se prema meni kao prema marvi ... “
(radnica iz Turske)

Vladanje nemačkim jezikom je prepreka za mnoge strance. Ali, zamerke na račun nedovoljnog poznavanja nemačkog jezika su u mnogim slučajevima samo izgovor i nisu relevantne za sam rad.

„ ... Koleginice i kolege mi često govore da ne znam dovoljno nemački. Ali oni dolaze kod mene kad treba nešto da im objasnim. “ (radnica iz Hrvatske)

► **Stigmatizacija** nekog lica zbog njegove etničke ili nacionalne pripadnosti kao i zbog boje kože

„ ... Jedan kolega mi je pod nos poturio *Kronenzeitung* sa naslovom: „3000 afričkih dileru drogom u Austriji“ ... “
(radnik iz Afrike)

Postojeći stereotipi i predrasude imaju za posledicu zapostavljanje i diskriminaciju određenih grupa na tržištu rada.

► Vidljiva diskriminacija

► Nevidljiva diskriminacija

„ ... ma koliko da dobro radiš, ako dođe do otpuštanja, onda su prvi na udaru stranci. Ti osećaš kako se ophode prema tebi. Neki to govore otvoreno i bez okolišavanja. Drugi ... ti osećaš to po njihovoj mimici i njihovom ponašanju ... “ (jedan radnik)

„ ... Mi možemo da radimo šta hoćemo, ali mi ostajemo stranci. Imao ti ili nismo državljanstvo, ti si bio i ostaješ stranac. Kod mene se tu ništa nije promenilo ... “
(jedna radnica)

Diskriminacija se može javiti u više različitih oblika tako da je relativno teško prepoznati odnosno definisati diskriminaciju kao takvu. Diskriminacija na osnovu određenih karakteristika se može izraziti verbalno ili u pisanoj formi – recimo kod oglasa za upražnjena radna mesta, gde su stranci već apriori isključeni kao mogući kandidati.

Diskriminacija se može javiti i u prikrivenom obliku – kao što

su otkaz odnosno otkaz bez jasno vidljivih razloga, davanje prednosti domaćim građanima koji su rođeni u Austriji prilikom konkurisanja za neko radno mesto, iako su kvalifikacije iste, isključivanje određenih grupa ili pojedinaca prilikom donošenja odluka ili razgovora na određene teme, zadržavanje informacija o mogućnosti daljeg školovanja i drugim pogodnostima, indirektno stavljanje do znanja da su korišćenje bolovanja i drugih dana na koje radnik po zakonu ima pravo, povezani sa isključivanjem iz radnog procesa.

Radno okruženje bez diskriminacije

Diskriminacija je prisutna na radnom mestu i u socijalnom okruženju i na svim nivoima društva dolazi do pojava neravnopravnog tretmana. Ali, diskriminacija predstavlja kako za strance, tako i za poslodavce prepreku za ostvarivanje njihovih ekonomskih i društvenih interesa.

Ako u firmi nema diskriminacije, onda jačaju komponente zadovoljstva radnika kao što su motivacija za rad, kolegijalnost i identifikacija sa firmom. To ima za posledicu povećanje produktivnosti, efikasniju proizvodnju i veći profit preduzeća. Osim toga, odsustvo diskriminacije i rasizma u jednoj firmi rezultira izvesnom stabilnošću i boljim imidžom.

Zato je sa aspekta uspešnog poslovanja i profitabilne proizvodnje u interesu firme da se koriste različiti instrumenti i mere protiv diskriminacije – koje na dobrovoljnoj osnovi u najvećem broju slučajeva inicira rukovodstvo firme – kao što su Codes of Conduct, Diversity Management, Gender Mainstreaming, u cilju preventivnog delovanja i stvaranja uslova za jednak tretman svih (**vidi: Strategije i instrumenti protiv diskriminacije**).

Pored dobrovoljno izabranih instrumenata važne mere protiv diskriminacije i nejednakog tretmana predstavljaju zakonski okvirni uslovi – kao što su pravilnici o regulisanju odnosa unutar preduzeća kao i zakoni protiv nejednakog tretmana i diskriminacije na nacionalnom i međunarodnom nivou. Međunarodni zakoni protiv diskriminacije, a za ravnopravan tretman, prisiljavaju i Austriju da na domaćem planu preduzima mere u cilju sprovođenja i poštovanja tih odredbi.

Sve veći stepen internacionalizacije i globalizacije imaju za posledicu stvaranje zajedničkih vrednosti koje su okrenute protiv diskriminacije, a za ravnopravan tretman.

Zahvaljujući sredstvima koja su dobijena za realizaciju projekta EQUAL i u Austriji je došlo do intenzivnijeg i efektivnijeg bavljenja ovom tematikom. Na taj način se došlo do mnogih ideja i predloga za rešavanje problema diskriminacije i nejednakog tretmana posebno kad je u pitanju austrijsko tržište rada.

İş dünyasında ayrımcılık

Uluslararası ve ulusal düzeyde iş dünyasında şans eşitliği başlığı altında ayrımcılığa karşı ve eşit muamele için önlemler tartışılmakta ve yeni konseptler geliştirilmektedir.

Avrupa Ortaklık inisiyatifi EQUAL kapsamında, iş dünyasında ayrımcılığa karşı çözüm yolları ve araçları geliştirmek, toplumu duyarlı kılmak, Avusturya iş piyasasına uygun özgün çözüm önerileri üretmek üzere Avusturya’da da bu konuya el atılmıştır. Yeni bakış açıları kamuoyuna sunularak tartışılacaktır. Bu yüzden bu yazı kapsamında, ayrımcılığa karşı etkin koruyucu mekanizmalar geliştirmek için, diğer kurumların önerileri de dikkate alınmıştır.

” ... Avusturya’da insanlar giderek daha ırkçı ve daha sert olmaya başladılar. Yorgunum ... “ (Viyana Avusturya İş Piyasası Servisi/AMS bölge şubesine gelen bir göçmenin sözleri)

Avusturya iş piyasasında da ayrımcılığa rastlanıyor. Çeşitlilik ve farklı kültürlerden, geleneklerden, yaşam biçimlerinden ve bakış açılarından insanların biraraya gelmesinin çok sayıda olumlu etkileri olduğu gibi, çatışma ve eşitsizlikleri de beraberinde getiriyor. Kısmen hukuki çerçeve koşulları, giderek artan işsizlik ve bununla birlikte rekabet mücadelesi ve insanların hoşnutsuzluğu iş piyasasındaki bu eşitsizliklerin faktörleri.

İşyerinde ve iş ararken karşılaşılan ayrımcılıkları örneklendirmek üzere Viyana İş Piyasası Servisi (AMS) ve iş piyasası politikası konusunda danışma hizmeti sunan Göçmenler İçin Danışma Merkezi tarafından ilgili kişilere bu konudaki deneyimleri konusunda sorular yöneltildi. Değişik örneklerle farklı ayrımcılık biçimlerinin gösterilmesi ve bu konuda bilinçlendirme hedefleniyor.

Ayrımcılık nedir?

Ayrımcılık, farklılığa işaret etme, ayırma, haksızlığa maruz bırakma, eşit olmayan muamele, dikkate almama, dışlama veya tek tek kişilerin veya grupların ırkları veya etnik kökenleri, dinleri veya dünya görüşleri, bedensel engelleri, yaşları veya cinsel kimliklerinden ötürü eşit olmayan muameleyle tabi tutulmalarıdır ve ayrımcılık güç ilişkileriyle bağlantılıdır. Bu bağlamda toplumun belli, etkileme gücü olmayan gruplarına, toplumun geri kalan diğer kısmına tanınan aynı haklar tanınmaz. Ahlaki isnatlar ve önyargılarla bağlantılı varolan sorunlar ayrımcılığa uğrayan gruplara mal edilir. Bu kişi ve gruplara günah keçisi rolü yüklenir. Tek tek kişiler artık bireysel bir kişilik olarak değil, ona yüklenen özelliklerin taşıyıcısı olarak görülür.

Ayrımcılık bireylerin ve grupların farklı düzeylerde eşit olmayan muameleye tabi olmalarının bir biçimidir ve her açıdan insan hakları ilkesiyle çelişir.

Ayrımcılık ne zaman ve nasıl gerçekleşir? Ayrımcılık nasıl tanınır?

Ayrımcılık farklı biçimlerde kendini dışa vurabilir ve insanlar tarafından farklı algılanabilir. Neyin ayrımcılık olarak algılandığı bireysel hassasiyete ve her insanın sınırlarına bağlıdır. Gerçekte herkes herhangi bir şekilde ayrımcılıkla karşı karşıyadır; çünkü kültür farklı anlamlandırma ve yönlendirme sistemlerinden oluşur ve bu sistemler içiçe geçerler, böylece bir kişi kendini birden fazla kültüre dayandırabilir.

Birkaç örnek:

Bayan Ruža eski Yugoslavya kökenli, 40 yaşında ve ülkesinde üniversiteyi bitirmiş. Bayan Ruža son yıllarda çalıştığı firmada mesleğinde oldukça ilerlemiş ve kariyer yapmıştır. İki küçük çocuk sahibi Bayan Ruža şu sıralar annelik izninde (Karenz). İki hamileliği sırasında oldukça fazla kilo alan Bayan Ruža, üstüne üstlük bel fıtığı olmuş. Maruz kaldığı stresten ötürü uzun yıllar sonra tekrar sigaraya da başlamış.

Bayan Ruža ülkesinde üniversiteyi bitirmiş ve çalıştığı firmada çok iyi bir konuma sahip olmasına rağmen, şimdi onun yeniden iş hayatına başlamasını zorlaştıran ve belki de ayrımcılığa uğramasına yol açacak bir çok engelle karşı karşıya; yaş, çocuklar, etnik köken, şişmanlık, medeni hal, sağlık, sigara gibi.

Otuz yıldan beri firmaya ait bir evde küçük bir alanda yedi kişi yaşayan ve asgari gelire sahip olan eski Yugoslavya'dan gelen inşaat işçilerinin yaşama biçimleri, belki kendileri tarafından ayrımcılığa maruz kalan bir yaşam biçimi olarak algılanmıyor. Fakat hukuki ve toplumsal çerçeve koşulları açısından Avusturyalı kadın ve erkeklerle karşılaştırıldığında haksızlığa uğrama sözkonusu.

„Türk Mafyası“ veya „Tschusch“ gibi terimlerle „Türkiye“den gelenlerin“ kamuoyunda (gündelik yaşam, siyaset, basın, resimler, şakalar vs.) nitelendirilmei sözkonusu gruba daha aşağı bir statü atfeder. Dil önemli bir iletişim aracıdır, belli kavramların kullanılması çoğu zaman olumsuz vurgularla yüklüdür.

Ayrımcılık bugün neden daha çok tartışılıyor?

- ▶ Diğer Avrupa ülkeleriyle karşılaştırıldığında Avusturya'da işsizlik daha yavaş yükselse de, işsizlik nedeni olarak günah keçileri aranıyor.
- ▶ Güçlü hukuki ayrımcılıklar ortadan kalktı, o yüzden şimdi ilk kez resmi olmayan ayrımcılıklar belirginleşmeye ve algılanır olmaya başladı.
- ▶ Şimdi iş piyasasında eskiye oranla çoğunlukla baskıcı siyasi ve ailevi koşullarda büyüyen ikinci nesilden daha fazla insan çalışıyor. Onlar ebeveynlerinden daha fazla eşit muamele görmeyi istiyorlar.
- ▶ Muhtemelen ikinci nesil ve son on yılda ülkeye gelen göçmenler eskiden gelenlerle karşılaştırıldığında daha iyi bir eğitime sahipler ve bu yüzden soyut olan ayrımcılık terimini daha iyi anlıyor ve hatta haksızlık olarak kavrayabiliyorlar.

Ayrımcılığın Boyutları

▶ Hukuki ve sosyal haksızlığa uğrama

Yabancı ülke vatandaşları daha az sosyal haklara sahipler ve serbestçe iş piyasasına girme hakları yok (Sağlık sigortası koruması, Çalıştırma izni için başvuru)

„... Benim bu işe ihtiyacım var. Bana çalıştırma izin belgesi için başvuracağınızı sözverdiniz, ama bunu yapmadınız ... Geçirdiğim bir iş kazasından ötürü aylarca yurt dışında kalmak zorundaydım; çünkü kayıtlı değildim ve hastalık sigortam yoktu. Geri dönmek için param bile yoktu.“ (Bir kamyon sürücüsü)

▶ Siyasi Eşitsizlik

Göçmenler, Avusturya'daki ikâmet süreleri ne kadar olursa olsun, seçim hakkına sahip değiller.

Ayrımcılığın Türleri

- ▶ **Çoğunluğu temsil eden** bir etnik bir grubun azınlığının -otomatik olarak bir çalışma grubundan dışlanması. Bu dışlanma kısmen kendi konumunu güçlendirmek ve korumak için oluşturulan lobi biçiminde gerçekleşir. Öte yandan farklılığın kabullenmesi ve norm ve sapmasının karşılaştırılması üzerine oturur.

” ... Biz grubumuza yabancı almamaya çalışıyoruz ... Orada çalıştığında otomatik olarak kendi insanlarını almaya çalışıyorsun. Başka birinin şansı yok. “ (İş piyasasında Yerli- Yabancı- Azınlık- Çoğunluk ilişkisi)

► **Mobing** – Bir kişinin „kara keçi“ olarak gösterilmek yoluyla dışlanması. Mobing ayrımcılığın en kötü türlerinden biridir ve toplu eylem biçiminde bir kişiye veya gruba yöneliktir.

”Yugolar bir neden bulup, beni dışarı ittiler. Onlar çoğunlukta idi ve ben kaybettim ... “ (İş piyasasında yabancı-yabancı ilişkisi)

► **Eşit olmayan şanslar** – Çalışanların mesleki olarak ilerleme, daha fazla ücret, ihtisaslaşma ve eğitim kursları alanlarına yönelik olarak iş piyasasında şans eşitliği ne sahip olmadığı kesin.

Adil bir rekabet göçmen ve kadınlar gibi mağdur durumda olan gruplara daha başından şansa sahip olabilmek ve bilgi ve yetkinlikler (dil) edinme olanaklarını sunar. Pratikte öğrenilen/ öğretilen kaynaklar böylelikle iş yerinde daha iyi değerlendirilebilir, ki uzun vadede işletme de bundan yarar sağlar. Haksız rekabet zaten güçlü olan gruplara ve üstün kalifiye özelliklere sahip başvuru sahiplerine öncelik tanır. Ekonomide giderek daha da sertleşen rekabet ortamında mesleki ilerlemeye yönelik eğitim programları işletme için hayati önem taşır.

” ... Eğer iyi bir eğitimin varsa, daha temiz bir iş bulursun. Yoksa böyle devam edecek benim durum ... “ (Hırvat kökenli bir Yugoslav)

► **Daha düşük işlerde çalışmak** (Dequalifikation)
Daha ağır, pis ve tehlikeli işleri, gördükleri eğitim ve kalifiyeleri dikkate almadan, göçmenlere verme eğilimi. Yabancıları Çalıştırma Yasası ve buna bağlı olarak varoluşsal korkudan (oturma izni) kaynaklanan sosyal ve hukuki açıdan yoksunluk bu eğilimi destekliyor.

” ... biz hep pis işleri yapmak zorundayız ... gerçek olan bu ... izin dolayısıyla kısa vadeli olarak çalıştırılıyor, ardından tekrar dinlenmeye alınıyoruz ... “ (Bir inşaat işçisi)

” Pek göze görünmediğim bir yerde, ambarda çalıştırıyorlar beni; orada en ağır işler var ... “ (Afrika kökenli biri)

► Dış görünüşe bakarak değerlendirme

Belli gruplar daha başından ayrımcılığa maruz kalırlar ve çalışma sürecinin dışında tutulurlar. İşverenler ve çalışanlar tarafından bu durum çoğu kez firmanın aksi takdirde zarara uğrayacağı ile gerekçelendirilir; yani burada „sözde“ müşterilerin dilekleri yerine getirilmiş olur.

Başörtüsü takmak: ” ... Başörtümü çıkarıyorum, yoksa iş bulamıyorum. Kocam buna izin veriyor. “ (Türk kökenli bir bayan)

İş aramada ten rengi: ” ... Telefonda genellikle farklı görüldüğüm farkına varmıyorlar. Yarım saat sonra oraya gittiğimde, bana şu söyleniyor: Maalesef, işi başkasına verdik... Ardından tekrar AMS'e (Arbeitsamt) gidiyorum ve beni aynı işyerine yolladıklarını görüyorum. “ (Afrika kökenli iş arayan biri)

İş yerinde ten rengi: ” ... Bizi ortalıkta görünmediğimiz yerlerde çalıştırmayı deniyorlar. Hiçbirşey yapamıyorsun, yoksa işinden olursun. Ama bu durum acı veriyor ... “ (Bir diğer Afrika kökenli çalışan)

İnsanlar genellikle kategorilere sokulurlar ve kökenlerine, cinsiyetlerine, ten rengine ve dış görünüşlerine indirgenirler. Varoluş korkuları ve kalifiyelerinin tanınmaması bu insanları bu duruma katlanmaya zorluyor.

► Sözel şiddet/küfürler

” ... Siz maymun gibisiniz ve maymun hareketleri yapıyorsunuz. Zenci herif ... “ (İşveren-işçi ilişkisi)

Bu ayrımcılık aylarca diğer çalışanlar ve yönetici personel tarafından müsamaha görmüş; söz konusu kişinin buna karşı çıkarak tavrı aldığı ana kadar sürmüştü. Sözel ayrımcılık çok ince işler, insanlara sosyal etiketler yapıştırılır, bu açık bir şekilde küfür ve dalga geçme biçiminde ayrımcılık olarak kendini dışa vurabilir.

► Psikolojik şiddet

Daha düşük bir statüye işaret etme yoluyla kötüye kullanma

” ... Zaman dolmuş olsa da... yapmam gereken işi çoktan yapıp bitirmeme rağmen, hemen çabucak bana yeni bir iş veriliyor. Bir hayvan muamelesi görüyorum ... “ (Türkiye kökenli bir çalışan)

Almanca'yı bilmemek birçok göçmen için bir engel teşkil ediyor. Gerçekte ise Almanca bilgisi çoğu durumda sadece bir bahane , yapılması gereken iş için bir önem taşımıyor.

„ ... Çalışma arkadaşlarım sık sık iyi Almanca bilmediğimi söylüyorlar. Ama birşeyi açıklamam için de bana geliyorlar. “ (Hırvat kökenli bir çalışan)

► **Etnik kökeni** – milliyeti veya ten renginden ötürü insanların vasıflandırılmaları (Stigmatisierung)

„İş arkadaşlarımdan biri Krone Gazetesi'nin „Avusturya'da 3000 Afrikalı Uyuşturucu Tüccarı“ başlığını taşıyan haberini gözümün içerisine sokarcasına bana gösterdi ... “ (Afrika kökenli bir işçi)

Varolan stereotip (basmakalıplar) ve önyargılar insanların iş piyasasında haksızlığa ve ayrımcılığa uğramalarına neden oluyolar.

► **Görülen ayrımcılık**

► **Görülmeyen ayrımcılık**

„Ne kadar iyi çalışırsan çalış, ilk önce işten çıkarılan yabancılar oluyor. Sana karşı nasıl davrandıklarını farkediyorsun. Bazıları hiç sıkılmadan açık açık söylüyorlar da. Kimilerinin ise mimik ve davranışlarında görüyorsun ... “ (Ayrımcılığa uğrayan biri)

„Ne yaparsak yapalım, biz yabancıyız. İster vatandaşlığın olsun, ister olmasın, sonsuza dek yabancısın. Bende değişen birşey olmadı ... “ (Ayrımcılığa uğrayan biri)

Ayrımcılık birçok farklı biçimde kendini dışa vurur, o yüzden de ayrımcılığı tanıyabilmek veya tanımlayabilmek çoğu zaman görece zordur. Ayrımcılık belli özelliklere dayandırılarak açıkça ifade edilebilir ve bu yazıya da dökülebilir; örneğin iş ilanlarında olduğu gibi göçmenler daha başından dışlanırlar.

Ayrımcılık görülmeyen (gizli) bir biçimde de yansıyabilir; örneğin belli gerekçeler gösterilmeden iş ilişkisinin sona erdirilmesi, iş başvurularında aynı kalıfeye özelliklerine sahip olmalarına rağmen Avusturya doğumlu yerlilere öncelik tanınması, kararlar alınırken ve görüşmelerden belli grup ve kişilerin dışlanması, hizmetiçi eğitim olanakları ve kimi indirimler konusunda bilgilendirmemek, dolaylı yollardan yayılan istirahat iznine (Krankenstand) ayrılmanın veya yasal olarak kazanılmış haklardan yararlanmanın işi kaybetmeye yol açtığı söylentileri.

Ayrımcılığın Olmadığı Bir İş Dünyası

İş dünyasında ve sosyal çevrede ayrımcılık vardır ve toplumun değişik katmanlarında eşit olmayan bir muamele söz konusudur. Ayrımcılık gerek çalışan göçmenler için gerekse de işverenler için ticari ve toplumsal hedeflere ulaşmada bir engel teşkil eder. Ayrımcılığın olmadığı bir işletmede motivasyon, çalışanlar arasında dayanışma ve işletmeyle özdeşleşme gibi çalışma memnuniyetini artırıcı öğeler güçlenir. Bu da işletmenin üretimliliğini, verimliliğini ve gelirini artırır. Bunun yanında ayrımcılığın ve ırkçılığın olmadığı bir işletme belli bir istikrar ve iyi bir imaj kazanır.

İşletme ve firmalar kendi ticari çıkarlarının bir aracı olarak – genellikle yönetim kadrosu tarafından ve kendi istekleriyle – ayrımcılığa karşı farklı araç ve önlemleri – örneğin Davranış Kuralları (Code of Conduct), Çeşitlilik ilkesine dayalı yöneticilik (Diversity Management), Kadın-Erkek Eşitliği (Gender Mainstreaming)- eşit muameleyi sağlamak ve daha başından bunların ortaya çıkmasını engellemek için çaba harcıyorlar

(Bakınız: Irkçılığa karşı strateji ve araçlar).

Gönüllü bir temele dayalı bu önlemlerin yanında hukuki çerçeve koşulları da – örneğin işletme içi sözleşmeler, ulusal ve uluslararası düzeyde Ayrımcılığa Karşı Yasalar– ayrımcılığa karşı ve eşit muamele için önemli önlemleri teşkil ederler. Uluslararası düzeydeki Ayrımcılığa Karşı ve Eşit Muameleye yönelik yasalar bu kurallara Avusturya'nın uygulama ve uyma zorunluluğunu beraberinde getiriyor. Giderek artan uluslararasılık ve küreselleşme ayrımcılığa karşı ve eşit muamele için ortak değerler geliştiriyor.

EQUAL tarafından sunulan mali olanaklar sayesinde Avusturya'da da bu konuyla ilgili efektif çalışmalar yapıldı. Bu kapsamda Avusturya iş piyasasına özgü ayrımcılığa karşı ve eşit muameleye yönelik çok sayıda konsept geliştirildi.

rechtliche Lage

von Migrantinnen und Migranten in Österreich

Die rechtliche Situation von Migrantinnen und Migranten, die noch nicht die österreichische Staatsbürgerschaft haben, ist durch

- ▶ das Ausländerbeschäftigungsgesetz,
- ▶ das Fremden-gesetz und
- ▶ durch viele spezielle Regelungen in anderen Gesetzen (z. B. im Sozialbereich, beim Wahlrecht, bei der Anerkennung von Qualifikationen), die für Ausländer und Ausländerinnen besondere Voraussetzungen vorsehen bzw. sie überhaupt von Rechtsansprüchen ausnehmen, bestimmt.

Mit Ausnahme der EU-Bürger und EU-Bürgerinnen und deren Familienangehörigen benötigen grundsätzlich fast alle anderen Ausländer und Ausländerinnen besondere Berechtigungen, damit sie in Österreich legal leben und arbeiten dürfen.

Das Fremden-gesetz (FrG) reguliert in erster Linie die Einreise, den Aufenthalt und die Niederlassung von ausländischen Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen in Österreich. Ohne Aufenthaltserlaubnis, Niederlassungsbewilligung oder Niederlassungsnachweis ist grundsätzlich kein

legaler Aufenthalt im Bundesgebiet möglich. Möchten sich Ausländer und Ausländerinnen längere Zeit in Österreich niederlassen, ist dies nur innerhalb von zahlenmäßig begrenzten und genau definierten Einreisequoten möglich. Das Fremden-gesetz regelt auch die Aufenthaltsbeendigung (Ausweisung und Aufenthaltsverbot) und deren zwangsweise Durchsetzung.

Die Beschäftigung von ausländischen unselbstständigen Arbeitskräften wird durch das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG.) bestimmt. Ein/e Arbeitgeber/in darf eine/n Ausländer/in grundsätzlich nur dann beschäftigen, wenn dafür vom Arbeitsmarktservice eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde oder die/der Ausländer/in eine gültige Arbeitserlaubnis, einen gültigen Befreiungsschein, einen Niederlassungsnachweis oder eine Niederlassungsbewilligung als Schlüsselkraft besitzt.

Weitere Informationen: www.migrant.at | www.integrationsportal.at | www.bmi.gv.at | www.ams.or.at | www.help.gv.at

europäische entwicklungen

und Umsetzung der europäischen Grundlagen
in Österreich

Engagement der europäischen Sozialpartnerorganisationen

Eine wichtige Rolle auf europäischer Ebene nahmen die europäischen Sozialpartnervereinigungen (Europäischer Gewerkschaftsbund – EGB, Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas – UNICE, Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft – CEEP) ein.

Am 21. Oktober 1995 wurde in Florenz die „Gemeinsame Erklärung über die Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“ verabschiedet. Darin verpflichteten sich die europäischen Sozialpartnerorganisationen, „eine aktive Rolle bei den vereinten Bemühungen um Verhütung der Rassendiskriminierung zu übernehmen und in ihrem eigenen Einflussbereich, nämlich dem Arbeitsplatz, gemeinsam dagegen vorzugehen.“

Diese Erklärung brachte mit sich, dass einige europäische Staaten und deren Sozialpartnerorganisationen auch national aktiv wurden und

Vereinbarungen und Empfehlungen gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung abschlossen (**siehe: Betriebsvereinbarungen als Maßnahmen gegen Diskriminierung und als Instrument für Gleichbehandlung**). Österreich kann hingegen in diesem Bereich keine großen Erfolge vorweisen. Bis heute sind nicht-österreichische Staatsbürger und Staatsbürgerinnen grundsätzlich vom passiven Wahlrecht bei Betriebsrats-, Arbeiterkammer- und Wirtschaftskammerwahlen ausgeschlossen.

Im Oktober 2003 beschloss der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) einen Aktionsplan zu Migration, Integration, Bekämpfung von Diskriminierung, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Dieser fordert – unter anderem – spezielle Gewerkschaftsaktionen, um Gleichbehandlung und gleiche Rechte für alle Beschäftigten zu gewährleisten.

Die Unternehmer/innen-Verbände wiederum setzen in erster Linie auf freiwillige Verpflichtungen der Unternehmen, um auf eine bessere Gesellschaft hinzuwirken. Als Instrumentarium

hat sich das Managementsystem der Corporate Social Responsibility (CSR) entwickelt. Dieses Konzept dient dazu, Sozial- und Umweltbelange in die Unternehmenstätigkeit zu integrieren. Zur Förderung solcher Aktivitäten führt die Europäische Kommission im Jahr 2005 eine Kampagne „Soziale Verantwortung der Unternehmen“ durch und richtet sich hierbei vor allem an europäische Klein- und Mittelbetriebe. Gleichzeitig wird immer öfters das Diversity Management (**siehe: Diversity Management**) genutzt, um die Vielfalt der Belegschaft – verschiedene Herkunft, unterschiedliches Alter, Geschlecht etc. – zu nutzen.

Europarechtliche Grundlagen

Im Rahmen des Vertrages von Amsterdam wurde 1997 die Grundlage für die Zuständigkeit der Europäischen Union für Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung gelegt. Die Erlassung von zwei wichtigen neuen Richtlinien im Bereich der Antidiskriminierung war die Folge:

► **Richtlinie 2000/43/EG** des Rates der Europäischen Union vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft:

Diese bekämpft Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft in verschiedenen Bereichen: Arbeitsmarkt und Beschäftigung, soziale Sicherheit und Vergünstigungen, Gesundheit, Bildung, Wohnen, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

► **Richtlinie 2000/78/EG** des Rates der Europäischen Union vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf:

Diese bekämpft Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung im Bereich der unselbstständigen und

selbstständigen Erwerbstätigkeit und darüber hinaus (Berufsberatung, berufliche Weiterbildung etc.).

Beide Richtlinien müssen durch die EU-Mitgliedsländer innerstaatlich rechtlich umgesetzt werden. Die einzelnen Staaten werden zu einem wirksamen Schutz vor Diskriminierung verpflichtet.

Umsetzung in Österreich

In Österreich erfolgte dies auf Bundesebene durch das Gleichbehandlungsgesetz, das

- die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt,
- die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung),
- die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Antirassismus)

im zivilrechtlichen Bereich regelt. Im Bereich des Dienstrechts des Bundes erfolgte eine Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, das sich bisher nur auf die Gleichheit der Geschlechter bezog. Beide Regelungen sind mit 1. Juli 2004 in Kraft getreten. Für den Diskriminierungstatbestand der Behinderung wird ein eigenes Behindertengleichstellungsgesetz geschaffen.

Zusätzlich müssen die Richtlinien noch in den einzelnen Bundesländern durch eigene Antidiskriminierungs- bzw. Gleichbehandlungsgesetze für ihre zuständigen Bereiche (Kompetenzen) umgesetzt werden.

Mit den neuen Gleichbehandlungsgesetzen sind somit zum ersten Mal in Österreich rechtliche Instrumentarien geschaffen worden, um Diskriminierung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung unmittelbar wirkungsvoll zu ahnden. Bereits bestehende Straf- und Verwaltungsvorschriften (z. B. Verbot der Verhetzung) bleiben unberührt und aufrecht.

Das Österreichische gleich- behandlungs- gesetz

Seit 1979 gibt es in Österreich das Gleichbehandlungsgesetz, das die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben zum Gegenstand hatte. Mit 1. Juli 2004 wurde das Gleichbehandlungsgesetz geändert und die österreichische Rechtslage an die Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union angepasst.

Gleichbehandlung in der Arbeitswelt

Aufgrund

- ▶ der ethnischen Zugehörigkeit,
- ▶ der Religion oder Weltanschauung,
- ▶ des Alters,
- ▶ der sexuellen Orientierung oder
- ▶ des Geschlechtes

darf niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis diskriminiert werden. Neben Arbeitnehmern und Abernehmerinnen sind auch Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen sowie Personen in arbeitnehmerähnlichen Dienstver-

hältnissen erfasst. Dies gilt insbesondere bei:

- ▶ Begründung des Arbeitsverhältnisses

Beispiele: Eine Person wird deshalb nicht eingestellt, weil sie eine bestimmte Hautfarbe hat oder weil sie ursprünglich nicht aus Österreich stammt oder weil Einstellungstests in erster Linie auf dem österreichischen Kulturbegriff basieren;

- ▶ Festsetzung des Entgeltes

(unterschiedliche Entlohnung, obwohl eine gleiche oder gleichwertige Arbeit vorliegt);

- ▶ Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

Beispiel: Bestimmte betriebliche Vergünstigungen stehen nicht allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zur Verfügung;

- ▶ Maßnahmen der Aus-, Weiterbildung und Umschulung

Beispiele: Älteren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird keine Möglichkeit der Weiterbildung geboten, Minderheitengruppen erhalten keine ausreichenden Informationen über Weiterbildungsangebote;

► **Beförderung und beruflicher Aufstieg**

Beispiele: Eine Person wird deshalb nicht befördert, weil sie eine bestimmte Hautfarbe hat oder weil sie ursprünglich nicht aus Österreich stammt;

- **Sonstigen Arbeitsbedingungen;**
- **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Beispiele: Eine Person wird gekündigt, weil sie einem bestimmten Religionsbekenntnis angehört, bei Auftragsrückgängen werden zuerst die Dienstverhältnisse von Personen mit Migrationshintergrund aufgelöst.

Diskriminierung ist auch über das konkrete Arbeitsverhältnis hinaus verboten:

- beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, zu beruflicher Weiterbildung und zur Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses;
- bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen- oder Arbeitgeber/innen-Organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, sowie bei der Inanspruchnahme von Leistungen dieser Organisationen;
- beim Zugang zur selbstständigen Erwerbstätigkeit.

Was bedeutet Diskriminierung?

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird. Eine Diskriminierung darf

- weder unmittelbar – eine Person wird aus den oben genannten Diskriminierungsgründen in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt als andere –
- noch mittelbar – diese liegt vor, wenn scheinbar neutrale Regelungen oder Verfahren bestimmte

Personen aus oben genannten Diskriminierungsgründen gegenüber anderen benachteiligen – erfolgen.

Ein Beispiel für eine mittelbare Diskriminierung wäre, wenn für eine Tätigkeit perfekte Deutschkenntnisse verlangt werden würden – obwohl diese für die Ausübung dieser Tätigkeit nicht zwingend notwendig wären – wodurch viele Migranten und Migrantinnen ausgeschlossen und infolgedessen mittelbar auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert werden würden.

Belästigung:

Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn eine Person wegen eines der oben genannten Diskriminierungsgründe oder sexuell belästigt wird. Eine Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die die Würde einer anderen Person verletzt, einschüchternd und beleidigend ist.

Beispiele: rassistische und sexistische Witze, Beleidigungen aufgrund eines Akzentes oder der Hautfarbe.

Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person zur Diskriminierung bzw. zur Belästigung angewiesen wird.

Unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsbürgerschaft:

Eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsbürgerschaft bleibt auch für die im Gleichbehandlungsgesetz geregelten Bereiche zulässig, weil z. B. rechtliche Regelungen für Ausländer/innen von Arbeitgebern oder Arbeitgeberinnen eingehalten werden müssen. Nicht österreichische Staatsbürger und Staatsbürgerinnen haben daher nicht in allen Bereichen die gleichen Rechte und Möglichkeiten wie österreichische Staatsbürger und Staatsbürgerinnen. Eine willkürliche Schlechterbehandlung von Personen auf Grund ihrer Staatsbürgerschaft kann jedoch sehr wohl eine Diskriminierung darstellen.

Stellenausschreibung:

Arbeitgeber/innen, Arbeitsvermittler/innen und Arbeitsmarktservice (AMS) müssen offene Stellen grundsätzlich diskriminierungsfrei ausschreiben (z. B. keine Einschränkungen bei Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht). Wird dem nicht Folge geleistet, droht eine Verwarnung und im Wiederholungsfall eine Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro.

Benachteiligungsverbot:

Wenn sich eine Person wegen einer Diskriminierung beschwert oder Ansprüche geltend macht, darf sie deshalb nicht benachteiligt werden. Dieser Schutz erstreckt sich auch auf andere Personen, die die Beschwerde unterstützen (z.B. Zeuginnen und Zeugen).

Rechtsfolgen und Ansprüche bei Diskriminierung:

Das Gesetz sieht grundsätzlich folgende rechtliche Ansprüche bei Diskriminierung vor:

- ▶ Recht auf Schadenersatz bzw. womöglich auf Einbeziehung in die verweigte Maßnahme bzw. Leistung,
- ▶ Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Beispiele:

Erfolgt eine Diskriminierung bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses, beträgt der Schadenersatz mindestens ein Monatsentgelt (für jene Person, die den Anforderungen des Arbeitsplatzes am besten entsprochen hätte und ihn daher bekommen hätte, wäre sie nicht diskriminiert worden) bzw. maximal 500 Euro, wenn nur die Berücksichtigung einer Bewerbung von vornherein verweigert wurde.

Liegt eine Belästigung aus vorher genannten Gründen vor, ist ein Schadenersatz von mindestens 400 Euro zu leisten. Erhält ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin ein geringeres Entgelt, obwohl eine gleiche oder gleichwertige Arbeit vorliegt, besteht ein Anspruch auf Bezahlung dieser Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Liegt eine Diskriminierung im Bereich Weiterbildung, bei der Gewährung von freiwilligen Sozialleistungen vor, besteht ein Anspruch auf diese Maßnahme bzw. Leistung oder auf einen Ersatz des Vermögensschadens und zusätzlich auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Erfolgt eine Diskriminierung bei der Beförderung, beträgt der Schadenersatz die Entgelt-differenz für mindestens drei Monatsentgelte (für jene Person, die den Anforderungen des Arbeitsplatzes am besten entsprochen hätte und daher befördert worden wäre, wäre sie nicht diskriminiert worden) bzw. maximal 500 Euro, wenn nur die Berücksichtigung einer Bewerbung von vornherein verweigert wurde.

Erfolgt eine Kündigung oder Entlassung aus oben genannten Diskriminierungsgründen, kann diese beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden.

Durchsetzung von Ansprüchen:

Personen, die diskriminiert wurden, können ihre Ansprüche durch eine Klage beim **Arbeits- und Sozialgericht** innerhalb bestimmter Fristen durchsetzen.

Darüber hinaus kann sich eine Person, die sich diskriminiert erachtet, an folgende Institutionen wenden:

- ▶ Gleichbehandlungskommission
- ▶ Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Die unabhängige **Gleichbehandlungskommission** befasst sich allgemein oder in Einzelfällen mit Fragen der Diskriminierung. Sie prüft, ob eine Diskriminierung vorliegt und macht Vorschläge zur Beendigung der Diskriminierung. Ihre Entscheidungen sind jedoch nicht verpflichtend. Schadenersatz- oder Erfüllungsansprüche können nicht geltend gemacht werden, dafür ist ausschließlich das Gericht zuständig.

Das Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission ist formlos und unbürokratisch, d. h. für einen Antrag sind keine speziellen Formulare oder Bedingungen notwendig. Die Kosten für eine Dolmetscherin bzw. einen Dolmetscher oder

eine Übersetzerin bzw. einen Übersetzer werden von Amts wegen getragen.

Im Anschluss daran (insbesondere, wenn festgestellt wird, dass eine Diskriminierung vorgelegen ist) oder parallel dazu können sich betroffene Personen an das **Arbeits- und Sozialgericht** wenden, um ihre Schadenersatz- oder Ersatzansprüche durchzusetzen. Der Antrag bei der Gleichbehandlungskommission hemmt die Verjährungsfristen für das gerichtliche Verfahren.

Für weitere Fragen, Informationen, Unterstützung bei der Durchsetzung von Rechten kann man sich

- ▶ an die unabhängige Anwaltschaft für Gleichbehandlung (telefonische Beratung für ganz Österreich zum Ortstarif – 0800/206119),
 - ▶ an Beratungsstellen,
 - ▶ an die Arbeiterkammer bzw. Gewerkschaften bzw. an den jeweiligen Betriebsrat wenden
- (siehe: **Ressourcen und Adressenverzeichnis**).

Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen

Aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit darf außerdem in folgenden Bereichen keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung erfolgen:

- ▶ beim Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
- ▶ bei sozialen Vergünstigungen,
- ▶ bei der Bildung,
- ▶ beim Zugang und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (einschließlich von Wohnraum).

Bereiche, die darüber hinaus betroffen sein könnten: Diskriminierung bei der Wohnungssuche, unterschiedliche Voraussetzungen und Kosten bei einer Kreditaufnahme, zusätzliche Bedingungen bei Verträgen (z. B. Kautionsanforderungen).

Auch in diesen Bereichen kann sich aufgrund gesetzlicher Vorgaben eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Staatsbürgerschaft ergeben.

Bei festgestellter Diskriminierung besteht ein Anspruch auf Schadenersatz und auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Anträge können bei der Gleichbehandlungskommission und Klagen (gleichzeitig oder danach) beim zuständigen (Bezirks-) Gericht eingebracht werden.

The Austrian

equal treatment act

The Equal Treatment Act whose subject-matter has been the equal treatment of men and women in the working life has been existing in Austria since 1979. On July 1st 2004 the Equal Treatment Act was amended and the Austrian legal situation was adapted to the non-discrimination guidelines of the European Union.

Equal treatment in the world of employment

In connection with a working relationship nobody must be discriminated on the basis of

- ▶ the ethnic affiliation,
- ▶ the religion or philosophy of life,
- ▶ the age,
- ▶ the sexual orientation or
- ▶ the sex

Apart from male and female employees this also includes male and female homeworkers or individuals in employment-like situations. This is especially applicable to:

- ▶ the establishment of a employment relationship

examples: a person is not recruited because she has a certain skin colour or because she does not come from Austria originally, or recruitment tests which are primarily based on the Austrian concept of culture;

- ▶ the determination of remuneration

(unequal payment even though an equal or equivalent type of work is at hand);

- ▶ the granting of voluntary social benefits

example: certain corporate benefits are not available to all male and female employees;

- ▶ measures concerning education and vocational training, retraining

examples: elder male and female employees are not given an opportunity of further education, minority groups do not get enough information about offers for further education;

- ▶ promotions and professional ascension

examples: a person is not promoted because she has a certain skin colour or because she does not come from Austria originally;

- ▶ any other working conditions;
- ▶ the termination of an employment relationship

examples: a person is dismissed because she belongs to a certain religious denomination; in case of a backlog of orders the employment relationships with persons with migrational background are the first ones to be terminated.

Apart from the specific employment relationship discrimination is forbidden in the following cases:

- ▶ the access to vocational guidance, job training and further vocational training and retraining outside an employment relationship;
- ▶ the membership to or participation in a male and female employees' or employer's organisation whose members belong to a certain occupational group as well as the right to services of this organisation
- ▶ the access to non-salaried occupations.

What does discrimination mean?

Discrimination means any disadvantaging differentiation which is carried out without any factual ground of justification.

Discrimination must not be effected

- ▶ neither directly – if a person is for the above stated reasons for discrimination treated worse than other persons in a comparable situation –
- ▶ nor indirectly – is at hand if an apparently neutral regulation or process disadvantage a person over others for the above stated reasons for discrimination –

An example for an indirect discrimination would be the requirement of a perfect command of German for a job – even though it is not compelling for the pursuance of this job – which excludes many male and female migrants and consequently discriminates them indirectly on the basis of their ethnic affiliation.

Harassment:

Discrimination is also at hand, if a person is subject to sexual harassment or harassment for one of the above mentioned reasons for discrimination. Harassment is an undesirable behaviour which violates the dignity of another person, and intimates and offends her –

examples: racist and sexist jokes, insults on the basis of an accent or the skin colour.

Discrimination is also at hand if a person is instructed to discriminate or harass someone else.

Unequal treatment for reasons of nationality:

An unequal treatment for reasons of nationality is still permissible within the areas that are regulated under the Equal Treatment Act, since e.g. regulations with regard to the law concerning aliens have to be observed by male and female employers. Therefore non Austrian nationals do not have the same rights and opportunities as Austrian nationals in all areas. However, an **arbitrary** prejudicial treatment of persons on the basis of their nationality may definitely represent a discrimination.

Advertisement of a vacancy:

Male and female employers, employment agents and the employment office are obliged to advertise vacancies principally in a non-discriminatory way (e.g. no restrictions with respect to age, ethnic affiliation, and sex). If this regulation is not complied with they risk a caution and in case of recurrence an administrative penalty of up to 360 Euros.

Prohibition of prejudicial treatment:

If a person makes a complaint about discrimination or asserts claims, she must not be discriminated for this reason. This protection also comprises other persons which support the complaint (e.g. male and female witnesses).

Legal consequences and claims in case of discrimination:

In the case of discrimination the following legal claims are provided for by law:

- ▶ right to compensation or, if possible, inclusion in the denied measure or service,
- ▶ compensation for the suffered personal detriment.

Examples: If a discrimination with respect to the establishment of an employment relationship takes place, the compensation amounts to at least one monthly remuneration (for the person who would have met the requirements of the job in the best way and would therefore have been given the job, if she had not been discriminated) or a maximum of 500 Euros, if only the consideration of an application has been refused from the beginning.

If for the above stated reasons harassment is at hand, a compensation of at least 400 Euros has to be effected.

If a male or female employee earns a lower remuneration even though an equal or equivalent type of work is at hand, the person has a right to payment of this difference and a remuneration for the suffered personal detriment.

If a discrimination in the sector further education or the granting of voluntary social benefits is at hand, the person has a right to this measure or service or a compensation for the pecuniary loss and in addition to a compensation for the suffered personal detriment.

If a discrimination with respect to promotion takes place, the compensation for the difference in remuneration amounts to at least three monthly salaries for the person who would have met the requirements of the job in the best way and would therefore have been promoted, if she had not been discriminated) or a maximum of 500 Euros, if only the consideration of an application has been refused from the beginning.

If a dismissal or discharge is effected for the above mentioned reasons for discrimination, the same can be disputed at the Labour and Social Security Court.

Enforcement of claims:

People who have been discriminated may enforce their claims by filing a lawsuit at the **Labour and Social Security Court** within certain time periods.

Moreover, a person who regards herself as being discriminated may contact the following institutions:

- ▶ Equal Treatment Commission
- ▶ Equal Treatment Attorneyship

The independent **Equal Treatment Commission** deals with general questions or isolated cases of discrimination. The commission examines whether a discrimination is at hand and makes suggestions to put an end to the discrimination. However, their judgements are not binding. However, claims for compensation or claims to performance cannot be asserted, since this comes under the exclusive jurisdiction of the court of justice.

The procedure at the Equal Treatment Commission is effected in an informal and unbureaucratic way, i.e. no special forms or conditions are required for a petition. The costs for a male or female interpreter or translator are borne by the authority.

After that (in particular if it has been established that a discrimination is at hand) or at the same time the concerned persons may contact the **Labour and Social Security Court** in order to enforce their claims for compensation or damages. The petition filed at the Equal Treatment Commission suspends the statute of limitations for the judicial proceeding.

In the case of further questions, information and assistance for the enforcement of rights you may contact

- ▶ the independent Equal Treatment Attorneyship (counselling by phone at a local call rate throughout Austria – 0800/206119),
- ▶ the consultative bodies,
- ▶ the Chamber of Labour or the trade unions or your works council (**see: resources and list of addresses**).

Equal treatment in other areas

A direct or indirect discrimination on the basis of the ethnic affiliation must not be effected in the following areas:

- ▶ the social protection, including the social security and the public health services,
- ▶ the social benefits,
- ▶ the education,
- ▶ the access to and supply of goods and services which are available to the public (including the living room).

This might concern the following areas: Discrimination during the search for accommodation, unequal conditions and cost for the raising of credits, additional conditions in contracts (e.g. deposit, aggravating requirements)

Within these areas the legal standards might bring about an unequal treatment for reasons of nationality.

If a discrimination has been established, a claim for damages and a compensation for the suffered personal detriment is at hand. Petitions may be filed at the Equal Treatment Commission and (at the same time or afterwards) lawsuits may be filed at the competent (district) court.

la loi sur l'égalité de traitement

Autrichienne

La Loi sur l'Égalité de Traitement qui concerne le traitement égalitaire des femmes et hommes dans la vie professionnelle existe en Autriche depuis 1979. Au 1er Juillet 2004 on a modifié la Loi sur l'Égalité de Traitement et adapté la situation juridique en Autriche aux directives anti-discrimination de l'Union Européenne.

Égalité de traitement dans le monde du travail

Personne ne doit être discriminé(e) en raison de

- ▶ l'appartenance ethnique,
- ▶ la religion ou la conception du monde,
- ▶ l'âge,
- ▶ l'orientation sexuelle ou
- ▶ le sexe

en relation avec un rapport de travail. Ça concerne pas seulement des employé(e)s, mais aussi des travailleurs/euses à domicile et des personnes dans des situations similaires à un emploi.

Ça s'applique surtout:

- ▶ à la constitution d'un rapport de travail

exemples: une personne n'est pas embauchée puisqu'elle a une certaine couleur de peau ou puisqu'elle est pas d'origine autrichienne ou des procédures de recrutement qui se basent en premier lieu sur la notion de culture autrichienne;

- ▶ à la détermination de la rétribution

(rémunération inégale bien qu'un travail égal ou équivalent est donné);

- ▶ à l'accord des prestations sociales volontaires

exemple: certains privilèges de l'entreprise ne sont pas à la disposition pour tou(te)s les employé(e)s;

- ▶ aux mesures de formation professionnelle continue et reconversion

exemple: des employé(e)s plus âgé(e)s ne sont pas donné(e)s la possibilité de faire une formation continue, des groupes minoritaires n'obtiennent pas des informations suffisantes sur les offres de formation continue;

- ▶ aux avancements et la promotion professionnelle

exemples: une personne n'est pas promue puisqu'elle a une certaine couleur de peau ou puisqu'elle est pas d'origine autrichienne;

- ▶ aux autres conditions de travail;

- ▶ à la finition d'un rapport de travail

exemples: une personne est licenciée puisqu'elle appartient à une certaine confession religieuse, en cas des fléchissements de commandes les rapports de travail avec des personnes d'origine migrante sont résiliées premièrement.

À part du rapport de travail concret une discrimination est aussi interdite relativement à

- ▶ l'accès à l'orientation professionnelle, formation professionnelle, formation continue et reconversion hors d'un rapport de travail;
- ▶ l'affiliation ou participation à une organisation des employeurs/euses ou employé(e)s dont leurs membres appartiennent à une certaine catégorie professionnelle et au recours aux prestations de ces organisations;
- ▶ l'accès à une activité non salariée.

Que signifie la discrimination?

Discrimination signifie chaque différenciation défavorisante qui est effectuée sans une justification factuelle. Une discrimination ne doit pas avoir lieu

- ▶ ni directement – une personne est pour des raisons mentionnées en haut traitée plus mauvais qu'une autre personne dans une situation comparable
- ▶ ni indirectement – est donnée si un règlement ou un processus apparemment neutre défavorisent certaines personnes par rapport à d'autres personnes pour des raisons de discrimination mentionnées en haut.

Un exemple pour une discrimination indirecte serait le fait qu'on demande des connaissances d'allemand parfaites pour un travail bien que celles-ci ne sont pas obligatoires pour exercer ce travail – de cette manière beaucoup de migrant(e)s sont exclu(e)s et ainsi discriminé(e)s indirectement en raison de leur appartenance ethnique.

Harcèlement:

Une discrimination est en plus donnée si une personne est

exposée au harcèlement pour une des raisons de discrimination mentionnées en haut ou au harcèlement sexuel. Un harcèlement est un comportement indésirable qui blesse la dignité d'une autre personne est qui lui intimide ou insulte

exemples: des blagues racistes et sexistes, insultes en raison d'un accent ou la couleur de peau.

Une discrimination est en plus donnée si une personne est ordonnée de discriminer ou harceler quelqu'un.

Traitement inégal en raison de la nationalité:

Un traitement différent en raison de la nationalité est aussi permmissible pour les secteurs réglés par la Loi d'Égalité de Traitement puisque par exemple des règlements concernant le droit des étrangers doivent être observés par les employeurs/euses. Pour cette raison les citoyen(ne)s non autrichien(ne)s n'ont pas les même droits et possibilités que les citoyen(ne)s autrichien(ne)s dans toutes les domaines. Pourtant un traitement différentiel et arbitraire des personnes en raison de leur nationalité peut tout à fait représenter une discrimination.

Mise au concours des emplois:

Des employeurs/euses, agent(e)s de travail et l'agence pour l'emploi sont en principe obligé(e)s de mettre les emplois au concours d'une manière non discriminatoire (par exemple pas des restrictions concernant l'âge, l'appartenance ethnique ou le sexe). Si ces règlements ne sont pas donnés suite, on risque un avertissement et en cas de récidive une sanction administrative en valeur de Euro 360,– au maximum.

Interdiction d'un traitement défavorisant

Si une personne se plaint d'une discrimination ou exerce des droits, elle ne doit pas être désavantagée pour cette raison. Cette protection comprend aussi d'autres personnes qui supportent la plainte (par exemple des témoin(e)s).

Conséquences juridiques et droits en cas de discrimination:

En principe la loi prévoit les droits suivants en cas de discrimination:

- ▶ droit à indemnité ou, si possible, à l'inclusion dans la mesure ou prestation refusée,
- ▶ dédommagement pour le préjudice personnel souffert.

exemples:

Si une discrimination s'effectue pendant la constitution d'un

rapport de travail, l'indemnité s'élève à au moins un salaire mensuel (pour la personne qui avait satisfait les exigences de l'emploi de la meilleure manière et qui avait reçu l'emploi si on ne lui avait pas discriminée) ou au maximum Euro 500,—, si seulement la considération d'une candidature a été refusée d'emblée.

Si un harcèlement pour des raisons mentionnées en haut est donnée, une indemnité d'au moins Euro 400,— est à payer.

Si un(e) employé(e) gagne un salaire plus bas bien qu'un travail égal ou équivalent est donné, la personne a droit au paiement de cette différence et à une indemnité pour le préjudice personnel souffert.

Si une discrimination dans le domaine formation continue ou l'accord des prestations sociales volontaires est donnée, la personne a droit à cette mesure ou prestation ou une indemnité pour le dommage pécuniaire et en plus une indemnité pour le préjudice personnel souffert.

Si une discrimination concernant l'avancement s'effectue, l'indemnité consiste en la différence de salaire pour au moins trois salaires mensuels (pour la personne qui avait satisfait les exigences de l'emploi de la meilleure manière et qui avait été promue si on ne l'avait pas discriminée) ou au maximum Euro 500,—, si seulement la considération d'une candidature a été refusée d'emblée.

Si un licenciement ou un renvoi s'effectue pour des raisons de discrimination mentionnées en haut, on peut le contester au Tribunal de Travail et des Affaires de la Sécurité sociale.

L'exercice des droits:

Des personnes qui ont été discriminées peuvent exercer leurs droits au **Tribunal de Travail et des Affaires de la Sécurité Sociale** pendant certains délais

En outre une personne qui se considère comme discriminée peut rentrer en contact avec les institutions suivantes:

- ▶ la **Commission sur l'Égalité de Traitement**
- ▶ les **Avocats sur l'Égalité de Traitement**

La Commission sur l'Égalité de Traitement indépendante s'occupe des questions générales ou des cas particuliers concernant la discrimination. Elle examine pour constater si une discrimination est donnée et fait des propositions pour mettre fin à la discrimination. Pourtant ses jugements ne sont pas obligatoires. Pourtant il n'est pas possible de faire valoir des

droits à l'indemnité et à l'exécution puisque ça relève de la compétence exclusive du tribunal.

La procédure à la Commission sur l'Égalité de Traitement est informelle et sans lourdeur bureaucratique, i.e. on n'a pas besoin des formulaires ou conditions spéciaux pour une demande. Les coûts pour un/e interpréteur/trice ou un/e traducteur/trice sont à la charge de l'administration.

Ensuite (surtout si on a constaté qu'une discrimination est donnée) ou simultanément les personnes concernées peuvent s'adresser au **Tribunal de Travail et des Affaires de la Sécurité Sociale** pour faire valoir leur droits à l'indemnité. La demande à la Commission sur l'Égalité de Traitement suspend les prescriptions de la procédure judiciaire.

En cas d'autres questions, informations et soutien pour l'action de faire valoir des droits on peut s'adresser

- ▶ aux **Avocats sur l'Égalité de Traitement** (consultation par téléphone pour toute l'Autriche au tarif de la communication locale – 0800/206119)
- ▶ aux services de consultation
- ▶ à la **Chambre du Travail** ou aux syndicats ou à votre membre du comité (**voir: ressources et liste d'adresses**).

Égalité de traitement dans d'autres domaines

Une discrimination directe ou indirecte ne peut pas s'effectuer en raison de l'appartenance ethnique dans les domaines suivants:

- ▶ la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les services médicaux,
- ▶ les avantages sociaux,
- ▶ l'éducation,
- ▶ l'accès aux et l'approvisionnement des biens et prestations qui sont disponibles pour le public (y compris les logements).

Des domaines qui en pourraient être concernées:

Discrimination pendant la recherche d'un logement, conditions et coûts inégaux pour la prise des crédits, conditions additionnelles dans des contrats (par exemple une caution, des exigences aggravantes).

Dans ces domaines un traitement inégalitaire en raison de la nationalité peut résulter des préalables légaux.

Si une discrimination a été constatée, on a droit à indemnité et une indemnité pour le préjudice personnel souffert. On peut déposer les demandes à la Commission sur l'Égalité de Traitement et (en même temps ou ensuite) porter plainte au tribunal (cantonal autrichien) compétent.

Austrijski

zakon o ravnopravnoM tretmanU

Od 1979. godine postoji u Austriji Zakon o ravnopravnom tretmanu koji reguliše pitanje ravnopravnosti muškarca i žene na radnom mestu. Sa 1. julom 2004. godine ovaj Zakon je izmenjen i dopunjen, čime je pravna situacija u Austriji prilagođena smernicama za borbu protiv diskriminacije Evropske unije.

Ravnopravnost na radnom mestu

Niko u vezi sa radnim odnosom ne sme biti diskriminisan zbog

- ▶ etničke pripadnosti,
- ▶ veroispovesti ili pogleda na svet,
- ▶ starosne dobi,
- ▶ seksualne orijentacije ili
- ▶ pola.

Ovo se odnosi kako na zaposlene radnike i radnice, tako i na one koji poslove obavljaju u domaćoj radinosti, kao i na lica koja, doduše, formalno nisu u radnom odnosu, ali obavljaju redovne poslove u uobičajeno radno vreme po ugovoru o delu.

Ovo važi naročito u sledećim slučajevima:

- ▶ zasnivanje radnog odnosa

Primeri: neko lice ne može da se zaposli samo zato što ima određenu boju kože, zato što nije rođeno u Austriji, ili nije položilo prijemni ispit koji se zasniva u prvom redu na austrijskom pojmu kulture;

- ▶ utvrđivanje visine plate

(razlike u visini plate, iako je reč o istom ili poslu koji se isto vrednuje);

- ▶ odobravanje određenih dobrovoljnih socijalnih povlastica

primer: na određene povlastice koje odobrava firma nemaju pravo svi zaposleni;

- ▶ mere za doškolovanje, edukaciju i prekvalifikaciju

Primeri: starijim radnicima se više ne nudi mogućnost daljeg obrazovanja, manjinske grupe ne dobijaju dovoljno informacija o ponudama za doškolovanje i edukaciju;

- ▶ unapređivanje i profesionalno napredovanje

Primeri: neko lice ne može da napreduje u službi zato što ima određenu boju kože ili zato što nije po poreklu iz Austrije;

- ▶ ostali uslovi rada
- ▶ prestanak radnog odnosa

primeri: neko lice dobija otkaz zato što pripada nekoj određenoj verskoj zajednici; ako dođe do pada proizvodnje, onda otkaze dobijaju najpre ona lica koja nisu rođena u Austriji ili su po poreklu iz neke druge zemlje.

Osim kod redovnog radnog odnosa, diskriminacija je zabranjena i u sledećim slučajevima:

- ▶ pristup savetovalištim za profesionalnu orijentaciju, institucijama za profesionalno usavršavanje, stručno doškolovanje i prekvalifikaciju izvan redovnog radnog odnosa;
- ▶ članstvo i delovanje u nekoj organizaciji koja okuplja zaposlene ili poslodavce, a čiji članovi pripadaju nekoj određenoj profesionalnoj grupi, i korišćenje usluga tih organizacija;
- ▶ mogućnost ostvarivanja prava na obavljanje samostalne delatnosti.

Šta znači diskriminacija?

Diskriminacija je svaka diferencijacija koja za sobom povlači dovođenje u podređen položaj i koja nema nikakvo realno opravdanje. Diskriminacija ne sme biti niti

- ▶ **neposredna** – neko lice se iz nekog od gore navedenih razloga diskriminiše u nekoj sličnoj situaciji tretira lošije nego druga lica –
- ▶ **niti posredna** – a to je slučaj, ako se neka određena lica na osnovu prividno neutralnih regulativa i postupaka dovode u podređen položaj u odnosu na druga lica iz gore navedenih razloga diskriminacije.

Primer za posrednu diskriminaciju bi bio ako bi se za obavljanje neke delatnosti tražilo odlično poznavanje nemačkog jezika – iako ono nije neophodno za obavljanje te delatnosti – zbog čega mnogi migranti nemaju šansu da dobiju taj posao i time se diskriminišu na osnovu njihove etničke pripadnosti.

Uznemiravanje:

Diskriminacija je i kada se neko lice uznemirava iz nekog od gore navedenih razloga diskriminacije kao i u seksualnom pogledu. Uznemiravanje je neželjen način ponašanja koje dira u dostojanstvo nekog lica sa ciljem da ga zastraši i uvredi

Primeri: rasistički i seksistički vicevi, vređanje zbog akcenta ili boje kože.

O diskriminaciji se govori i u slučajevima kada se neko lice navodi na diskriminaciju i uznemiravanje drugih lica.

Različit tretman zbog različitog državljanstva:

Zakon o ravnopravnom tretmanu dozvoljava, u oblastima koje reguliše, mogućnost različitog tretmana na osnovu različitog državljanstva. To je, recimo, slučaj kada poslodavac mora da se pridržava regulativa koji se odnose na zapošljavanje stranaca. Zato ona lica koja nemaju austrijsko državljanstvo ne uživaju u svim oblastima ista prava i mogućnosti kao i austrijski državljani. Ali, ako se lica koja nemaju austrijsko državljanstvo bez zakonske osnove tretiraju lošije u odnosu na austrijske državljane, onda to itekako može da predstavlja slučaj diskriminacije.

Raspisivanje konkursa za slobodna radna mesta:

Poslodavci, posrednici u traženju posla kao i zavodi za zapošljavanje (AMS) moraju konkurse za popunjavanje slobodnih radnih mesta u principu tako da formulišu da ne sadrže elemente diskriminacije (naprimen bez ograničenja u pogledu starosti, etničke pripadnosti, pola). Ukoliko se postupi suprotno ovome, može se izreći opomena, a u ponovljenom slučaju i administrativna kazna do Euro 360,—.

Zabrana dovođenja u podređen položaj:

Ukoliko se neka osoba požali na diskriminaciju ili traži priznavanje određenih prava koja joj pripadaju, onda ona zbog toga ne sme imati nikakvih negativnih posledica. Ova zaštitna odredba važi i za druga lica koja podržavaju tu osobu u ostvarivanju njenih prava (na primer svedoci).

Prava oštećenog u slučaju diskriminacije:

Zakon u principu predviđa sledeća prava oštećenog lica u slučaju diskriminacije:

- ▶ pravo na nadoknadu pretrpljene štete, odnosno, tamo gde je to moguće, pravo na naknadno uživanje uskraćene mere ili davanja,
- ▶ obeštećenje za uskraćivanje prava na lični razvoj.

Primeri:

Ukoliko do diskriminacije dođe prilikom zasnivanja radnog odnosa, onda nadoknada štete iznosi najmanje jednu mesečnu platu (za ono lice koje je najbolje odgovaralo

uslovima za raspisano radno mesto i koje bi taj posao dobilo da nije bilo diskriminisano), odnosno maksimalno Euro 500,—, ukoliko njegova molba nije ni uzeta u obzir.

Ukoliko je reč o uznemiravanju iz gore navedenih razloga, onda nadoknada štete mora biti najmanje Euro 400,—.

Ako radnik dobija manju nadoknadu nego drugi zaposleni za isti posao i posao koji se isto vrednuje, onda on ima pravo na isplatu razlike u primanjima kao i na obeštećenje za uskraćivanje prava na lični razvoj.

U slučaju da do diskriminacije dođe u oblasti edukacije i prava na dobrovoljna socijalna davanja, onda diskriminisano lice ima pravo na mere odnosno davanja koja su mu uskraćena ili na nadoknadu imovinske štete, a pored toga i na obeštećenje za uskraćivanje prava na lični razvoj.

Ako je zaposleni diskriminisan u odnosu na napredovanje u službi onda nadoknada za pretrpljenu štetu odgovara razlici u primanjima za najmanje tri mesečne plate (za ono lice koje je najbolje odgovaralo uslovima radnog mesta i koje bi bilo unapređeno da nije bilo diskriminisano), odnosno maksimalno Euro 500,— ukoliko njegova molba nije ni uzeta u obzir.

Ukoliko zaposleni dobije otkaz iz gore navedenih razloga diskriminacije onda on ima pravo da se žali sudu za radno-pravnu zaštitu (Arbeits- und Sozialgericht).

Ostvarivanje prava:

Lica koja su diskriminisana mogu da ostvare svoja prava podnošenjem tužbe u predviđenom roku **nadležnom sudu za radno-pravnu zaštitu**.

Osim toga, lice koje se oseća diskriminisanim, se može obratiti sledećim institucijama:

- ▶ komisiji za pitanja ravnopravnog tretmana
- ▶ pravobranilaštvu za pitanja ravnopravnog tretmana

Nezavisna **komisija za pitanja ravnopravnog tretmana** se bavi pitanjima diskriminacije, i to kako uopšteno, tako i u pojedinačnim konkretnim slučajevima. Ona proverava da li je bilo diskriminacije i predlaže mere za okončanje diskriminacije. Ali, njene odluke nisu obavezujuće. Ona nije nadležna za ostvarivanje prava na nadoknadu pretrpljene štete, već je to isključivo stvar suda.

Postupak pred komisijom za pitanja jednakog tretmana je neformalan i nebirokratski, tj. za pokretanje postupka nisu

potrebni nikakvi formulari niti su predviđeni neki posebni uslovi. Troškove prevodioca ili tumača snosi država.

Posle okončanja tog postupka (pogotovu ako se konstatuje da je došlo do diskriminacije) ili paralelno s njim, pogođene osobe mogu se obratiti **nadležnom sudu za radno-pravno zaštitu** kako bi ostvarile pravo na nadoknadu pretrpljene štete odnosno na davanja koja su im uskraćena. Rok za pokretanje postupka pred nadležnim sudom miruje za vreme trajanja postupka pred komisijom za pitanja jednakog tretmana.

Za dodatna pitanja, informacije i pomoć u ostvarivanju prava na raspolaganju su sledeće institucije:

- ▶ nezavisno pravobranilaštvo za pitanja ravnopravnog tretmana (savetovanje telefonom iz čitave Austrije po lokalnoj tarifi – 0800/206119)
- ▶ savetovališta
- ▶ radnička komora, sindikat odnosno radnički savet u dotičnoj firmi (**vidi: resursi i spisak adresa**).

Ravnopravni tretman u drugim oblastima

Neposredne ili posredne diskriminacije na osnovu etničke pripadnosti ne sme biti ni u sledećim oblastima:

- ▶ socijalna zaštita, uključujući tu i socijalnu sigurnost i zdravstvene službe
- ▶ socijalne povlastice
- ▶ obrazovanje
- ▶ snabdevanje dobrima i uslugama koje su na raspolaganju svima (uključujući tu i stambeni prostor).

Područja koja bi mogla biti pogođena diskriminacijom: diskriminacija prilikom traženja stana, različiti uslovi i troškovi prilikom uzimanja kredita, dodatni uslovi u ugovorima (na primer kaucija, otežavajući uslovi itd.).

I u ovim oblastima bi, zbog različitih zakonskih propisa, moglo doći do različitog tretmana po osnovi državljanstva.

Ukoliko se konstatuje da je došlo do diskriminacije, onda pogođena osoba ima pravo da traži nadoknadu za pretrpljenu štetu kao i na obeštećenje za uskraćivanje prava na lični razvoj. Zahtevi se mogu podneti komisiji za pitanja ravnopravnog tretmana, a tužbe (istovremeno ili po okončanju postupka pred komisijom) nadležnim sudovima.

Avusturya

eşit muamele yasası

Avusturya'da 1979 yılından beri iş yaşamında kadın ve erkeklerin eşit muameleye tabi tutulmalarını öngören Eşit Muamele Yasası var. 1 Temmuz 2004 tarihi itibarı ile Eşit Muamele Yasası değiştirildi ve Avusturya hukuku Avrupa Birliğinin Ayrımcılığa Karşı Talimatlarına uyumlu hale getirildi.

İş Dünyasında Eşit Muamele

- ▶ Etnik köken,
- ▶ Din veya dünya görüşü,
- ▶ Yaş,
- ▶ Cinsel tercih veya
- ▶ Cinsiyet'inden

ötürü hiç kimse bir iş ilişkisi bağlamında ayrımcılığa maruz bırakılamaz. Çalışanlar dışında evde iş yapanlar (Heimarbeiter/innen) ve çalışanlarla benzer durumda olan (arbeitnehmerähnlich) kişiler de bu kapsama dahildirler.

Bu özellikle şu durumlarda geçerlidir:

- ▶ İş ilişkisinin oluşturulmasında

Örnekler: Bir kişinin, belli bir ten rengi olduğu veya köken olarak Avusturya'dan gelmediği için veya işe alınırken yapılan testin ilk planda Avusturya'daki kültür terimi üzerine oturtulmasından dolayı işe alınmaması

- ▶ Ödenecek ücretin belirlenmesinde

(yapılan işin aynı veya aynı değerde olmasına rağmen farklı ücret ödenmesi)

- ▶ Gönüllü sosyal ödeneklerin verilmesi

Örnek: İşletmenin sunduğu kimi indirimlerin tüm çalışanlara verilmemesi.

- ▶ Eğitim, meslekte ihtisaslaşma veya yeni bir dalda uzmanlaşmaya yönelik önlemler

Örnekler: Yaşlı çalışanlara mesleklerinde ihtisaslaşma olanağının sunulmaması, azınlığa mensup gruplara mesleki olarak kendilerini geliştirme kursları konusunda bilginin verilmemesi;

- Terfi ve mesleki olarak yükselmeye

Örnek: Bir kişi belli bir ten renginden dolayı veya köken olarak Avusturya'dan gelmediği için terfi ettirilmiyor.

- Diğer çalışma koşullarından ötürü;

- İş ilişkisinin sona erdirilmesinde

Örnekler: Bir kişi ait olduğu dinden ötürü işten çıkarılıyor, işletmenin aldığı ihaleler azaldığında önce göçmen kökenli çalışanların iş ilişkileri sona erdiriliyor.

Somut iş ilişkisi dışında ayrımcılık şu durumlarda da yasaktır:

- Bir iş ilişkisinin dışında, mesleki danışmadan, meslek eğitiminden, mesleki olarak ihtisaslaşma veya başka bir meslek öğrenmekten yararlanma konusunda
- İşçi veya işverenlerin oluşturduğu örgütlere üyelik ve etkin olmada veya belli bir meslek grubu mensupları tarafından oluşturulan bir örgüte katılmada ve bu örgütlerin sunduğu hizmetlerden yararlanmada.
- Serbest olarak ticaret yapmada.

Ayrımcılık ne anlama geliyor?

Ayrımcılık nesnel bir gerekçeye dayandırılmadan yapılan her tür haksız ayrımlaşmadır. Ayrımcılık ne

► **dolaysız** – bir kişi yukarıda sayılan ayrımcılık gerekçelerinden ötürü benzer bir durumda diğerlerinden farklı olarak muamele görür.

► **ne de dolayı** – bu durum görünürde tarafsız kural ve usullerin yukarıda sayılan ayrımcılık gerekçelerinden ötürü belli kişileri diğerleri karşısında haksız işleme tabi tutmalarında söz konusudur

olarak vuku bulamaz.

Dolaysız ayrımcılığa örnek olarak yapılan iş için zorunlu olarak gerekli olmamasına rağmen çok iyi bir Almanca bilgisinin istenmesi gösterilebilir; böylece birçok göçmen dışlanmış ve dolaysız olarak etnik kökenlerinden ötürü ayrımcılığa uğramış olurlar.

Taciz:

Ayrımcılık bir kişinin yukarıda sayılan ayrımcılık gerekçelerinden ötürü veya cinsel olarak taciz edilmesinde de söz konusudur.

Taciz, diğer bir kişinin onurunu kıran, sindiren ve rencide eden istenmeyen bir davranış biçimidir.

Örnekler: ırkçı ve seksüel fıkralar; ten renginden veya aksanından ötürü rencide etmek.

Ayrımcılık bir kişinin ayrımcılığa veya tacize maruz bırakılması durumunda da söz konusudur.

Vatandaşlıktan Ötürü Farklı Muameleye Uğrama:

Vatandaşlıktan ötürü farklı muameleye uğramaya Eşit Muamele Yasası kapsamında düzenlenen alanlarda da raslanır; çünkü yabancılara ilişkin yasal düzenlemelere işverenlerin uyması zorunluluğu var. Bu yüzden Avusturya vatandaşı olmayanlar Avusturya vatandaşları ile her alanda aynı hak ve olanaklara sahip değiller. Ama kişilerin vatandaşlıklarından ötürü keyfi olarak kötü muameleye uğramaları bir ayrımcılık oluşturabilir.

İş İlanları:

İşverenler, iş konusunda arabulucuk yapanlar ve İş Piyasası Servisi (AMS) acık olan iş alanlarını temelde ayrımcılık içermeyen bir şekilde (örneğin yaş, etnik köken, cinsiyet gibi kısıtlamalar olmadan) duyurmak zorundalar. Buna uyulmadığı takdirde ihtar, tekrarı halinde 360 Euro'ya kadar idari ceza verilir.

Haksızlığa Uğratılma Yasağı:

Eğer bir kişi ayrımcılığa uğradığı gerekçesiyle şikayette bulunursa veya haklarını talep ederse, bu yüzden haksızlığa uğratılamaz. Bu koruma şikayeti destekleyen diğer kişileri de kapsar (örneğin şahitler).

Ayrımcılıkta Hukuki Sonuçlar ve Talepler:

Yasa ayrımcılığa uğranıldığı takdirde temelde şu hukuki talepleri öngörüyor:

- Tazminat hakkı veya menedilinen önlem ve hizmetten yararlanılması
- Kişinin maruz kaldığı durumdan gördüğü zararın tazmin edilmesi

Örnekler:

Ayrımcılık iş ilişkisinin başlatılması durumunda söz konusu ise tazminat en az bir aylık maaş (ayrımcılığa uğramamış olsaydı, söz konusu iş sahası için tüm koşulları en iyi yerine getiren kişi olması itibarı ile işe alınması gerektiğinden) veya eğer başvurusu daha başından reddedilmişse en fazla 500 Euro tutarındadır.

Eğer daha önce sözü edilen taciz gerekçeleri söz konusu ise en az 400, – Euro tazminat ödenmesi gerekir.

Aynı veya aynı değerde bir iş sözleşmesi olmasına rağmen daha az ücret ödenmişse, kişi farkın ödenmesi hakkına sahiptir ve şahsi olarak maruz kalınan zararın tazmin edilmesi gerekir.

Mesleki acıdan ihtisaslaşma, gönüllü sosyal hizmetler konusunda bir ayrımcılık sözleşmesi ise kişi bu önlemlerden veya hizmetten yararlanma hakkı sahiptir veya bunun maddi olarak tazmini ve buna ek olarak şahsi olarak maruz kalınan zararın tazmini gerekir.

Eğer ayrımcılık terfi konusunda sözleşmesi ise(kişi ayrımcılığa uğramamış olsaydı, iş sahası için koşulları en iyi şekilde yerine getirdiği için ve terfi etmesi gerektiğinden), tazminat en az üç aylık maaş farkı ; eğer başvurusu daha başından reddedilmişse en fazla 500 Euro tutarındadır.

Eğer yukarıda sayılan ayrımcılık gerekçelerinden ötürü işveren tarafından iş ilişkisine son verilir veya işten el çektilir, Çalışma ve Sosyal Mahkemesinde (Arbeits- und Sozialgericht) buna itirazda bulunulabilir.

Hakların Talep Edilmesi:

Ayrımcılığa uğrayan kişiler, **Çalışma ve Sosyal Mahkemesine** belli süreler dahilinde dava açmak yoluyla haklarını talep edebilirler.

Bunun dışında kendini ayrımcılığa maruz kalmış olarak gören bir kişi aşağıdaki kurumlara başvurabilir:

- Eşit Muamele Komisyonu
- Eşit Muamele Avukatlığı

Bağımsız Eşit Muamele Komisyonu (Gleichbehandlungs-kommission) ayrımcılığa ilişkin genel ve şahsi sorunlarla ilgilenir. Komisyon ayrımcılığın sözleşmesi olup olmadığını inceler ve ayrımcılığın sona erdirilmesi için önerilerde bulunur. Verdiği kararlar yaptırım gücüne sahip değildir. Tazminat ve taleplerin yerine getirilmesi komisyon üzerinden yürütülemez, bunun için tek yetkili merci mahkemedir.

Eşit Muamele Komisyonundaki işlemler belli bir biçime bağlı ve bürokratik değildir, başvuru için özgün başvuru formları veya koşullar gerekmez. Tercüman veya çevirmen masrafları kurumca karşılanır.

Bunun ardından (eğer ayrımcılığın olduğu tesbit edilirse) veya buna paralel olarak sözleşmesi kişiler tazminat veya dengi haklarını talep etmek üzere **Çalışma ve Sosyal Mahkemesine** başvurabilirler. Eşit Muamele Komisyonuna başvuru mahkemede açılacak dava konusunda geçerli olan süreleri dondurur.

Başka sorular olduğunda , bilgi ve hakları talep etme konusunda destek için

- bağımsız Eşit Muamele Avukatlığına (tüm Avusturya’da yöre tarifesi geçerli olmak üzere telefonla danışma: 0800/206119)
- Danışma bürolarına
- İşçi Odası (Arbeiterkammer) veya sendika veya işçi temsilcilerinize (Betriebsrat) başvurabilirsiniz (**Bakınız: kaynak ve adres listesi**).

Diğer Alanlarda Eşit Muamele

Etnik kökenden ötürü aşağıdaki alanlarda dolaylı veya dolaysız ayrımcılık uygulanamaz:

- Sosyal korumada; sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri dahil olmak üzere
- Sosyal indirimlerde
- Eğitim alanında
- Kamuya açık (konut dahil olmak üzere) hizmetlerden ve araçlardan yararlanmada.

Bundan etkilenecek alanlar: Ev aramada ayrımcılığa uğramak, kredi alırken farklı koşullar ve masraflar, sözleşmelerde farklı koşullar (örneğin kapora, zorlaştıracı talepler)

Bu alanlarda da yasal gereklilikler nedeniyle vatandaşlıktan ötürü farklı muamele sözleşmesi olabilir.

Ayrımcılığın tesbiti halinde tazminat ve uğranılan şahsi zararın tazmini hakkı doğar. Dilekçeler Eşit Muamele Komisyonuna verilir, davalar (aynı anda veya onun ardından) yetkili (İlçe) Mahkemesinde açılabilir.

betriebs- vereinbarungen

als maßnahmen gegen diskriminierung und
als instrument für gleichbehandlunG

Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen zwischen Betriebsinhaberinnen bzw. Betriebsinhabern und dem Betriebsrat. Betriebsvereinbarungen sind ebenso wie Gesetze und Kollektivverträge rechtsverbindlich.

Betriebe und deren Betriebsräte können das Instrumentarium einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nutzen, um konkrete Maßnahmen zur Gleichbehandlung von Migrantinnen und Migranten im Betrieb sowie zur Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus umzusetzen. Durch Betriebsvereinbarungen können zusätzliche verbindliche Initiativen auf Betriebsebene entstehen und die gesetzlichen Rahmenbedingungen (Gleichbehandlungsgesetz) umgesetzt werden.

Betriebsvereinbarungen in Deutschland – Ein weit verbreitetes Mittel gegen Diskriminierung

Vor allem in Deutschland wurden Betriebsvereinbarungen zur Gleichbehandlung und gegen Dis-

kriminierung in Klein-, Mittel- und Großbetrieben abgeschlossen. Zirka eine Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland sind mittlerweile von diesen Regelungen betroffen. Viele dieser Vereinbarungen haben einen verbindlichen Charakter, wodurch sich für die betroffenen Unternehmen die Notwendigkeit ergab (und nach wie vor ergibt), ihre betrieblichen Systeme auf Benachteiligungen hin zu überprüfen und entsprechend weiterzuentwickeln.

Einige deutsche Gewerkschaften haben Muster-Betriebsvereinbarungen für ihren Bereich entworfen, die teilweise bereits die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU berücksichtigen. Stolz auf diese Vereinbarungen sind jedoch auch Unternehmensverbände (z. B. der Bundesverband mittelständische Wirtschaft – BVMW). Große Betriebe (Ford, Volkswagen, Frankfurter Flughafen, Deutsche Bahn etc.) haben diese Betriebsvereinbarungen auch in ihre Diversity Management-Konzepte (**siehe: Diversity Management**) integriert.

Erste Ansätze in Österreich

Österreich hingegen hat in diesem Bereich noch keine Tradition. Die oberösterreichische Arbeiterkammer entwarf erstmals vor Jahren eine Musterbetriebsvereinbarung, die jedoch nach unseren Informationen kaum einen Nachahmungseffekt gefunden hat.

Im März 2003 wurde bei „Jugend am Werk“ erstmals eine Betriebsvereinbarung über „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz zur Vorbeugung und zum Abbau von Mobbing, sexueller Belästigung, Diskriminierung sowie zur Förderung friedlicher Konfliktbearbeitung“ abgeschlossen. Zusätzlich wurde eine begleitende Broschüre zum Thema verfasst und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Deren Schwerpunkte liegen einerseits in der Information über die Thematik bzw. in der Aufklärung und Sensibilisierung, andererseits in der Information über konkrete Möglichkeiten einer Hilfestellung bei Verstößen.

Ende des Jahres 2004 veröffentlichte eine Arbeitsgruppe der „Initiative Minderheiten“, der Plattform für Minderheiten in Österreich, einen Musterentwurf für eine Betriebsvereinbarung gegen Diskriminierung. Den Verfasserinnen und Verfassern dieses Entwurfes war es unter anderem sehr wichtig, genaue Verfahrens-Richtlinien im Falle von Diskriminierung festzulegen (innerbetriebliches „Anti-Diskriminierungs-Verfahren“).

Was könnte in einer Betriebsvereinbarung für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung grundsätzlich geregelt werden?

Nachfolgend handelt es sich um beispielhafte und somit unvollständige Aufzählungen, die als Anregung dienen können:

Definitionen

► Diskriminierungsgründe – Herkunft, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, ethnische bzw. nationale Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung, politische Gesinnung etc.

- unmittelbare und mittelbare Diskriminierung
- Belästigung, Mobbing
- Anweisung zur Diskriminierung und/oder zur Belästigung
- ...

Geltungsbereich

- für den gesamten Betrieb
- für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- gegenüber Kundinnen und Kunden und anderen Personen, die mit dem Betrieb in Geschäftsbeziehung stehen
- für das gesellschaftliche Umfeld
- im Bereich der Einstellung, Beförderung, Kündigung, der Arbeitsbedingungen, der sozialen Maßnahmen, der beruflichen Aus- und Weiterbildung etc.
- ...

Verfahren bei Diskriminierung

- Implementierung eines innerbetrieblichen Verfahrens bei Verstößen
- zuständige Ansprechpersonen und/oder -stellen
- Einrichtung von Schlichtungsstellen
- Installierung von Konfliktlotsen, Diversity-/ Integrationsbeauftragten
- Vertraulichkeit und Kündigungsschutz
- Möglichkeit eines persönlichen Gespräches, einer persönlichen Auseinandersetzung
- Beschwerdemöglichkeit
- Mediation
- Sanktionen
- ...

Maßnahmen zur Gleichbehandlung

- diskriminierungsfreie Stellenausschreibung
- Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Sensibilisierung
- Ausarbeitung von Aktionsplänen
- Festlegung von Zielen, die erreicht werden sollen
- Inter-kulturelle Trainings
- Anerkennung von nicht in Österreich erworbenen Qualifikationen
- Nutzen und Ausbau der Mehrsprachigkeit und

der vorhandenen interkulturellen Kompetenz
der Belegschaft

- ▶ mehrsprachige Informationen
- ▶ Berücksichtigung der Interkulturalität in Organisationsentwicklungsprozessen
- ▶ Gewährung von Feiertagen für nicht-christliche Religionsgemeinschaften
- ▶ Durchführung von Veranstaltungen und Festen
- ▶ Rücksichtnahme auf religiöse Gepflogenheiten im Bereich der Betriebsküche
- ▶ Engagement außerhalb des Betriebes
- ▶ Evaluierung der Maßnahmen
- ▶ ...

Weiterführende Informationen

Sammlung von Betriebsvereinbarungen
in Österreich und Deutschland

www.migrant.at/Betriebsvereinbarung.htm

Musterbetriebsvereinbarungen

www.oegb.at/antidiskriminierung

<http://wien.arbeiterkammer.at/arbeitsklima>

Sammlung von Betriebsvereinbarungen
in Deutschland:

www.migration-online.de

diversity management

Immer mehr Belegschaften von Organisationen und Betrieben sind in Hinblick auf Nationalität, Ethnizität, Alter, (Aus-)Bildung, Gesundheit und Geschlecht und eine Vielzahl anderer Merkmale vielfältig zusammengesetzt. Dies ist die Folge von Zuwanderungsprozessen, aber auch von veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, wodurch Randgruppen sichtbarer werden.

Der Begriff Diversität entstand erstmalig in den USA in Bezug auf eine Betriebspolitik im multikulturellen Kontext. Ursprünglich wurde die Idee nicht als Instrument gegen Bekämpfung von Diskriminierung verstanden. Der Ansatz besteht vielmehr darin, die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal zu fördern, um Spannungen unter den Kolleginnen und Kollegen zu lösen.

Was ist Diversität?

- ▶ Diversität/Diversity bedeutet Vielfalt.
- ▶ Diversität ist eine gesellschaftliche und damit eine betriebliche Tatsache, die sowohl eine Ressource für Unternehmen als auch eine mögliche Ursache für Vorurteile, Diskriminierung und Konflikte darstellen kann.

Was bezweckt Diversity Management?

- ▶ Diversity Management ist eine Methode, um innerbetriebliche Produktivität, Kreativität und Effizienz zu verbessern; sie kommt sowohl dem Unternehmen als auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugute.
- ▶ Diversity Management bezieht sich auf die Vielfalt der unterschiedlichen Kulturen, Geschlechter, Religionen, Nationalitäten, Hautfarben, ethnischen und gesellschaftlichen Gruppen. Die Akzeptanz und Förderung dieser Vielfalt

soll nach deren Fähigkeiten und Potenzialen, also deren mitgebrachten Ressourcen erfolgen.

- ▶ Mit Diversity Management sollen die Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert werden, womit die Chancengleichheit bei der persönlichen und beruflichen Entwicklung gewährleistet wäre. Sie kann somit als zukünftiges Instrument zum sicheren Geschäftserfolg betrachtet werden.

Hauptziele des Diversity Management

- ▶ Diversity Management soll gleiche Rechte und gleiche Zugangsmöglichkeiten für die verschiedenen Gruppen schaffen und damit ein positives Arbeitsklima fördern. Das geschieht unter einem gesamtunternehmerischen Blickwinkel.
- ▶ Diversity Management wird eingesetzt, um die Akzeptanz von anderen zu fördern und das Führungsverhalten auf die Erfordernisse und Bedürfnisse unterschiedlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzustimmen.

Implementierungsschritte für Diversity Management

Analyse des Betriebsklimas

- ▶ Die unterschiedlichen Kulturen im konkreten Betrieb und ihre Repräsentanz auf den verschiedenen Hierarchieebenen werden erhoben.
- ▶ Weiters wird analysiert, ob eine hohe Fluktuation zu beobachten ist und ob bestimmte Gruppen häufiger krank werden als andere. Diese Indikatoren dienen auch als Gradmesser für die Zufriedenheit innerhalb des Betriebes.
- ▶ Als nächster Schritt wird der Zugang zu Fortbildungen untersucht.
- ▶ Gibt es Unterschiede oder Probleme unter den Kulturen, haben alle die gleichen Aufstiegschancen? Teams werden unterschiedlich zusammengesetzt, um zu sehen, ob jene mit einer höheren Heterogenität produktiver sind als homogene Teams oder umgekehrt.

Entwicklung von Konzepten

Nach der Bestandsaufnahme wird ein auf den spezifischen Bedarf des Unternehmens abgestimmtes Fortbildungs-, Personal- und Organisationsentwicklungskonzept erstellt, wobei Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit Fremdheit im Vordergrund stehen. Weiters kann es zu folgenden Maßnahmen kommen:

- ▶ Änderungen auf der organisatorisch-strukturellen Ebene;
- ▶ gezielte Auseinandersetzung mit den aufgedeckten Problemen und Ungleichheiten;
- ▶ Durchführung von Weiterbildungsangeboten;
- ▶ Erhöhung der Heterogenität in Entscheidungsgremien;
- ▶ Einführungsprogramme für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – z.B. Mentoring-Programme.

Evaluationsphase

Die Kontrolle von Diversity Management-Maßnahmen wird umso besser funktionieren, je klarer Ziele und Maßnahmen formuliert sind. Allgemeine Methoden des Projektmanagements wie Meilensteinpläne und vernetzte Balkenpläne dienen nicht nur der Planung, sondern sollen auch jederzeit einen Überblick über die gesetzten Maßnahmen und schließlich über die Zielerreichung ermöglichen. Die Ergebnisse einer solchen Evaluation bilden dann den Ausgangspunkt für neue oder veränderte Ziele und Maßnahmen. Langfristig verspricht es den meisten Erfolg, einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess in Gang zu setzen. Diese Orientierung an bekannten Managementmethoden hilft auch, die „Schwellenangst“ vor so „gefährlichen“ Themen wie Vorurteile, Diskriminierung und Rassismus zu vermindern.

Um den Erfolg der Maßnahmen des Diversity Managements zu sichern, werden diese nach bestimmten Kriterien evaluiert. Das geschieht unter Einbeziehung der gesamten Belegschaft. Unternehmensziele werden formuliert und von der Management-Spitze an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermittelt. Die Management-Spitze verpflichtet sich zur uneingeschränkten

Unterstützung während des gesamten Vermittlungs-Prozesses, damit die Akzeptanz und die Ziele über alle Hierarchien tatsächlich erreicht werden.

Kann Diversity Management Diskriminierung bekämpfen?

Mit Diversity Management kann Diskriminierung am Arbeitsplatz analysiert und können Differenzen aufgedeckt werden. Gleichzeitig ist es eine gute Maßnahme zur Überwindung von Ungleichheiten im Berufsleben. Dadurch kann insbesondere die Etablierung einer „Kultur der Offenheit“, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleiche Entfaltungsmöglichkeiten eröffnet, geschaffen werden. Diversity schafft eine neue Qualität von Beziehungen im Unternehmen und zur Außenwelt. Sie ermöglicht eine Berücksichtigung der individuellen Stärken und Schwächen – Gleichheit und Ungleichheit. Dabei gibt es eine offene Auseinandersetzung mit Unterschieden und Konflikten – Klischees und Vorurteile werden hinterfragt.

Diversity Management kann als äußerst gelungene Form von Betriebspolitik gesehen werden. Auch österreichische Unternehmen bemühen sich, diesen Ansatz in ihrem Betrieb umzusetzen. Zwei dieser Beispiele sollen hier angeführt werden, um die Strategien des Diversity Managements aufzuzeigen.

ISS-Facility-Services

Das dänische Unternehmen ISS-Facility-Services ist ein internationaler Konzern mit weltweit 250.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – in Österreich mit über 7.650 Angestellten aus 39 Ländern.

► ISS International unterzeichnete den Vertrag „Der globale Pakt“, in dem zugesichert wurde, dass die Menschenrechte sowohl in den Arbeitsbeziehungen wie auch in Umwelt geachtet und eingehalten werden.

► Diese Grundsätze sind auch in den erarbeiteten

Codes of conduct dieses Unternehmens verankert.

► ISS gehört zu den Unternehmen, die ein großes Anliegen an die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen und damit ihren eigenen Erfolg sichern wollen. Um Defizite, Wünsche und Anregungen zu eruieren, werden in Österreich jedes zweite Jahr Befragungen in der Belegschaft durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Befragungen waren Grundlage für das Unternehmenstheater MaDiCu, das zur Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere auf der Servicemanager/innen-ebene führen sollte.

► ISS bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern laufend Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an und ist bemüht, benachteiligte Ältere und Jugendliche in den Arbeitsprozess, zu reintegrieren. Durch diese Angebote werden die Angestellten motiviert und können sich mit dem Unternehmen und seinen Zielen identifizieren.

► Da die Belegschaft von ISS-Facility Services zu über 70% aus Migrantinnen und Migranten besteht, gilt das Engagement insbesondere Menschen anderer Herkunft. Mit dem Aufdecken und Einsetzen von vorhandenem Potential an Ressourcen und Fertigkeiten wird ein Versuch gestartet, die Zufriedenheit der Belegschaft zu erhöhen. Um die Stärken der Vielfalt einzusetzen und langfristig auch davon zu profitieren, arbeitet ISS-Facility Services derzeit an diesbezüglichen Konzepten und Vorschlägen.

► Deutschkurse während der Dienstzeit – besonders abgestimmt auch mit der Familiensituation der Frauen – werden angeboten.

► Stellen werden intern ausgeschrieben, um präventiv Diskriminierung zu vermeiden.

► Bei der Anstellung werden ein Film über Diskriminierung gezeigt und Gespräche geführt. Durch eine Verbesserung der Kommunikation soll eine Senkung der Fluktuation und der Krankenstandsrate bewirken. Die kulturelle Vielfalt soll ISS stärken.

Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern

Die Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs- und Management GmbH umfasst die Krankenhäuser der Barmherzigen Schwestern in Linz und Ried im Innkreis. Das Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Wien-Gumpendorf, das St. Josef-Krankenhaus und das Orthopädische Spital Wien-Speising werden seit 1. April 2004 unter der Vinzenz Gruppe Wien geführt. Das Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern in Wien-Gumpendorf engagiert sich bereits seit vielen Jahren im Rahmen von Diversity Managing und hat bereits einen hohen Standard erreicht.

► Das Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern in Wien wirkte in einem Projekt der Entwicklungspartnerschaft „Managing Diversity“ mit. Empowerment und Qualifizierungsprogramme waren inhaltliche Schwerpunkte des Gesamtkonzeptes.

► Im Zuge einer Betriebsanalyse wurden im ersten Schritt mittels Stichprobenziehung Interviews mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt, um den Handlungsbedarf festzustellen. Bei Bedarf wurden in dieser Phase Supervisionen und Coachingmaßnahmen angeboten. Ein weiterer Schritt stellte eine Potenzialwahrnehmung und -förderung durch Schulungs- bzw. Weiterbildungsangebote dar. Im Zuge dieser Entwicklungspartnerschaft führte das Krankenhaus Qualifizierungsprogramme durch, die individuell abgestimmt waren und die Chancengleichheit fördern sollten.

► Um die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch der Kundinnen und Kunden zu erreichen, bietet das Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern individuell auf den Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgestimmte Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen an. Speziell für Migrantinnen und Migranten gibt es das Tandem-Coaching, welche das Erlernen der deutschen Sprache wesentlich erleichtert.

► Laufend werden Umschulungen angeboten.

► Um die Betriebszugehörigkeit zu stärken, finden Betriebsausflüge, Grillfeste sowie

Meetings zur fachspezifischen Kommunikation innerhalb der Arbeitszeit statt.

► Bei individuellen Problemen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt. Sie können sich unter Zuhilfenahme von Supervision an das Mitarbeiter/innenpastoral, den Betriebsrat und an Psychologinnen oder Psychologen wenden.

► Auch auf der Ebene der finanziellen Unterstützung können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Bedarf an den Mitarbeiter/innen-Sozialfonds des Betriebsrates richten.

► In Planung sind Gesundheitstage und Vorsorgeuntersuchungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Unternehmen entdecken in der Vielfalt zunehmend den betriebswirtschaftlichen Nutzen. So wird Diversity Management eingesetzt, um das Personal zu stärken und damit Kundinnen und Kunden zu gewinnen. Diversity Management trägt zur Zufriedenheit von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie Kunden und Kundinnen gleichermaßen bei und gewährleistet einen langfristigen Erfolg für das Unternehmen.

Weiterführende Informationen

ISS-Österreich

www.issworld.at

Managing Diversity

www.managing-diversity.at

Was sind

„codeS of conducT“?

Um Diskriminierung am Arbeitsmarkt zu verhindern, zu bekämpfen und Gleichbehandlung zu schaffen, werden europaweit Instrumente entwickelt. Eines dieser Instrumente sind die sogenannten Codes of Conduct. In der Betriebspolitik eines Unternehmens dienen sie der Ausarbeitung von Verhaltensregeln nach innen und außen. Dabei soll sowohl die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden als auch das erfolgreiche Funktionieren des Betriebes gewährleistet sein. Ein wichtiger Einflussfaktor ist hier das Betriebsklima, die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat zentrale Bedeutung. Codes of Conduct entstehen immer unter Einbeziehung der Vielfalt und der unterschiedlichen Hierarchieebenen.

Unternehmenspolitik:
Implementierung von
„Codes of Conduct“

Berücksichtigung von
Chancengleichheit bei
Mitarbeiter/innen

**Zusammenarbeiten
des Personals**

Erwartungen von
Kund/innen und
Investor/innen

Erfolgreiches
Funktionieren
des Betriebs

Wie ist die Idee von „Codes of Conduct“ entstanden?

Die Idee, den Umgang mit Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch bestimmte Verhaltensregeln im Unternehmen zu steuern, entstand in den 1930er-Jahren in den USA. Anfangs wurden diese Codices entwickelt, um Kinderarbeit zu verhindern und die gesetzlich geregelten Arbeitsbedingungen einzuhalten. Ziel war es, die Ausbeutung von Menschen in der Arbeit zu vermeiden. Erst mit der zunehmenden ethnischen Vielfalt unter den Belegschaften durch Migration und internationale Geschäftsbeziehungen der Unternehmen fand die Ausarbeitung der Codes of Conduct auch für diesen Bereich statt.

Beschreibung der Methode

Die Unternehmensleitung erarbeitet – idealerweise mit dem Betriebsrat – Werte und Grundsätze, Ziele und Maßnahmen. Die Erreichung der Ziele wird regelmäßig evaluiert, und daran anknüpfend werden neue Ziele und Maßnahmen gesetzt.

Dieser Prozess bedingt eine Umstrukturierung des gesamten Unternehmens. Deshalb müssen auch die Zuständigkeiten und Verantwortungen klar verteilt werden. Zwei Aufgaben sind dabei hervorzuheben:

- ▶ Ein Gremium hat über die regelmäßige Weiterarbeit an den Codes of Conduct und deren Einhaltung zu achten.
- ▶ Eine Stelle – je nach der Ausgestaltung eine Ombuds- oder Vertrauensperson – ist für die Vorbeugung gegen Diskriminierung und die Problemlösung im Einzelfall zuständig.

Im Gegensatz zu Betriebsvereinbarungen sind Codes of Conduct von der Unternehmensleitung gegenüber den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nur bedingt durchsetzbar, da sie Selbstverpflichtungserklärungen sind. Beidseitig verbindlich können sie durch Einbeziehung in den Einzelarbeitsvertrag oder den Abschluss einer Betriebsvereinbarung werden.

Implementierung im Unternehmen

Ausarbeitung von betriebseigenen „Codes of Conduct“

Im Unternehmen wird eine Steuerungsgruppe eingesetzt, welche die ethnische Vielfalt unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern widerspiegelt. Es wird überprüft, ob Strukturen im Unternehmen vorhanden sind, die Diskriminierung begünstigen. Probleme werden gemeinsam analysiert und neue Lösungsansätze, Ziele und Maßnahmen entwickelt. Die Steuerungsgruppe ist auch für die Einhaltung der Codes of Conduct verantwortlich.

Welche Ziele sollen erreicht werden?

- ▶ Eine Verbesserung des Betriebsklimas soll sich einstellen.
- ▶ Eine Kosteneinsparung aufgrund geringerer Krankenstandstage und Fluktuation soll erreicht werden.
- ▶ Durch die Erarbeitung und Einhaltung von Codes of Conduct entsteht Vertrauen bei Geschäftspartner/innen, Kund/innen und allen Mitarbeiter/innen. Das sorgt für Erfolg und Ansehen eines Unternehmens.
- ▶ Durch Codes of Conduct wird eine Sensibilisierung der Belegschaft erreicht, Vorurteile gegenüber Menschen anderer ethnischer Herkunft zu thematisieren.
- ▶ Präventive Maßnahmen gegen Diskriminierung und Rassismus werden erarbeitet.

Was soll durch Codes of Conduct ermöglicht werden?

- ▶ Innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten und Chancengleichheit
- ▶ Respektvoller Umgang miteinander, Fairness und Toleranz
- ▶ Rechtmäßiges und ethisches Verhalten
- ▶ Beachtung der rechtlichen und kulturellen Rahmenbedingungen
- ▶ Loyalität gegenüber dem Betrieb
- ▶ Angemessene Berücksichtigung der Interessen von Kundinnen und Kunden und Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern, Behörden, der Öffentlichkeit sowie der Umwelt

► Unterlassen jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder einer bestimmten Rassen- oder Religionszugehörigkeit

Codes of Conduct am Beispiel der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Gleiche Chancen im Betrieb“

Die Entwicklungspartnerschaft setzte sich zum Ziel, in ausgewählten österreichischen Betrieben einen Verhaltenskodex zu erarbeiten. Projektmitarbeiter/innen erarbeiteten gemeinsam mit Verantwortlichen der Betriebe Leitbilder. Damit wurde in diesen Betrieben ein wichtiger Schritt zu Gleichbehandlung und Chancengleichheit gesetzt. Mittels der Codes of Conduct wurden in diesen Unternehmen Instrumente geschaffen, um die Kommunikation zwischen den unterschiedlichen Ethnien zu erleichtern und damit präventiv Diskriminierung zu verhindern.

Einige der Betriebe, die im Rahmen von „Gleiche Chancen im Betrieb“ Codes of Conduct erarbeiteten, sollen hier erwähnt werden.

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse

„Traditionelle Formen brauchen Nachholbedarf. Durch das Herstellen von Vielfalt kann Gleichbehandlung und Antidiskriminierung im Betrieb erreicht werden.“ (Rainer Grießl – Direktor der BUAK)

Anlass für die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) waren der hohe Anteil ausländischer Kundinnen und Kunden, infolgedessen Sprachschwierigkeiten und der Wunsch, eine Bewusstseinsbildung für BUAK-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter anzuregen. Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse hielt als Auftakt Seminare über Diskriminierung ab, dann folgte die praktische Erarbeitung der Codes of Conduct.

Durch Codes of Conduct wurden in diesem Unternehmen Informationen und Befragungen in mehreren Sprachen für Kundinnen und Kunden ermöglicht. Durch die gezielte Aufnahme von

Migrantinnen und Migranten als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll Chancengleichheit gewährleistet werden. Förderpläne für Frauen, Migrantinnen und Migranten wurden ins Leben gerufen. Weiters richtete man ein Beschwerdemanagement ein, welches unbürokratisch zugänglich ist.

Pensionistenwohnhaus Hetzendorf

„Die Einbeziehung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Entscheidungsprozesse führt zu eigenverantwortlichem selbstständigem Handeln.“ (Vinzenz Kiener – Direktor Pensionistenwohnhaus Hetzendorf)

Für das Pensionistenwohnhaus Hetzendorf ist das Engagement und die Motivation der Belegschaft besonderer Anlass für das Mitwirken an dem Projekt. Das Wahrnehmen, Wertschätzen und Ermächtigen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, egal welcher ethnischen Herkunft, stand dabei im Mittelpunkt des Interesses.

So wurde im ersten Schritt bei der Einteilung der Dienstpläne Rücksicht auf die verschiedenen Religionen genommen. Um das Betriebsklima zu verbessern, werden durch eine Ansage in der täglichen Morgeninformation die unterschiedlichen Feiertage kundgegeben. Vorhandene Ressourcen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer ethnischer Herkunft – wie die Sprache – kommen zum Einsatz. Dadurch gewinnt das Individuum an Wertschätzung und Selbstbewusstsein in der Arbeit. Um Chancengleichheit im Betrieb zu erreichen, werden Aus- und Weiterbildungen angeboten. Neubesetzungen einer Stelle werden vorrangig betriebsintern ausgeschrieben, um so einen Aufstieg für Migrantinnen und Migranten zu gewährleisten.

Deichmann

„Wir sind uns unserer sozialen Verantwortung als Unternehmen bewusst und überzeugt, dass Humanität steigende Produktivität sichert und damit auch auf lange Sicht den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.“ (Georg Müller – Deichmann Schuhvertriebsges.m.b.H.)

Deichmann legt großen Wert auf die Verschiedenheit und Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Kundinnen und Kunden. Mit der Teilnahme am EQUAL-Projekt „Gleiche Chancen im Betrieb“ setzt sich Deichmann Österreich aktiv mit veränderten ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen auseinander und will gleichzeitig durch die erarbeiteten Verhaltenskodizes eine Vorreiterrolle einnehmen.

Im Rahmen dieses einjährigen Pilotprojekts wurde ein Verhaltenskodex entwickelt, zu dessen Einhaltung die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet werden. Aufgrund dieses Projekts konnten bisherige Verhaltensweisen und Denkmodelle im Unternehmen hinterfragt werden.

Eine Sensibilisierung während der Laufzeit des Projektes wurde kontinuierlich durch regelmäßige Kommunikation in der Belegschaft – über die Mitarbeiter/innenzeitung, auf Sitzungen des Verkaufsbereiches und auf Firmenseminaren – gefördert. Im Verhaltenskodex wird der faire Zugang zu Weiterbildung und Aufstiegschancen im Unternehmen, unabhängig von ethnischer Herkunft, Religion und Hautfarbe, festgehalten.

Aufgrund der Mitarbeiter/innen-Befragung 2004, die in allen Verkaufsstellen und im Verwaltungsbereich durchgeführt wurde, richtete man die Stelle einer/s Personalbeauftragten bei Deichmann Österreich ein, die/der als neutrale Ansprechperson bei Konflikten und Problemen kontaktiert werden kann.

Für Deichmann werden durch diese neue Art des Dialogs Flexibilität und Kreativität – sowohl auf organisatorischer als auch auf individueller Ebene – gestärkt und damit die Produktivität und der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens langfristig gesichert.

Im Gegensatz zu arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind Codes of Conduct gemeinsam vereinbarte Regeln, denen sich ein Betrieb freiwillig unterwirft. Durch das gemeinsame Erarbeiten und Einbeziehen der unterschiedlichen Hierarchieebenen findet eine Identifikation mit dem Betrieb statt. Menschen unterschiedlicher Herkunft lernen, besser miteinander umzugehen, fühlen sich subjektiv am Arbeitsplatz woh-

ler und tragen dadurch langfristig zum Erfolg des Unternehmens bei.

Weiterführende Informationen

www.gleichechancen.at

gender mainstreaming

In Europa findet schon seit vielen Jahren ein Diskussionsprozess über die Gleichbehandlung der Geschlechter statt. Besonders Frauen sind am Arbeitsmarkt benachteiligt. Mit dem Ansatz von Gender Mainstreaming soll dieses Problem im Rahmen der Gleichberechtigung der Geschlechter gelöst werden. Die Idee von Gender Mainstreaming wurde im Jahre 1985 auf der Weltfrauenkonferenz in Nairobi entwickelt, ihre Umsetzung auf der Weltfrauenkonferenz in Peking im Jahre 1995 beschlossen. In diesem Konzept beteiligen sich Frauen und Männer gleichermaßen an der Erstellung von Strategien sowie Überwindungsmechanismen zur Vermeidung von Ungleichbehandlung und nehmen als gleichberechtigte Partner und Partnerinnen an diesem Prozess teil.

Bedeutung des Begriffes

Der Begriff „Gender“ umschreibt gesellschaftlich und kulturell geprägte Rollen, Rechte, Pflichten und Interessen von Männern und Frauen. Unter „Gender“ versteht man jene regulative Praxis, die Individuen bestimmte gesellschaftliche Plätze (z.B. Berufe), Ressourcen und Privilegien (z.B. geschlechtshierarchische Arbeitsteilung) zuteilt und sie sogar Gewaltverhältnissen aussetzt.

Der Begriff „Mainstreaming“ umschreibt das normale, selbstverständliche Handlungsmuster einer Organisation.

Gender Mainstreaming ist im Unterschied zu Diversity Management eine Vorgehensweise, die darauf abzielt, Entscheidungsprozesse zu verändern bzw. politische Entscheidungen zu verbessern. Kernpunkt ist die Geschlechtergerechtigkeit. Gender Mainstreaming verfolgt einerseits die Chancengleichheit in allen wesentlichen politischen Bereichen und bietet andererseits spezifische Maßnahmen zugunsten von Frauen an. Diversity Management impliziert nicht, die

Ursachen und Bedingungen von Verschiedenheit zu verändern (siehe: Diversity Management). Ein entsprechendes Degendering gehört nicht zu seinen Zielsetzungen – dient zum Beispiel maskuline Haltung dem Unternehmensziel, so wird diese eher verstärkt als abgebaut.

Implementierung von Gender Mainstreaming in der Betriebspolitik

Die Entscheidung, Gender Mainstreaming innerhalb einer Organisation durchzuführen, sollte von der Führungsebene getroffen werden.

Ziele von Gender Mainstreaming

Mit Gender Mainstreaming sollen Geschlechter-Differenzen sichtbar gemacht und erfasst werden. Geschlechter-Differenzen werden unter dem Aspekt der Zulassung geschlechtlicher Verschiedenheit bewertet. Geschlechtergerechtigkeit soll mittels fairer Verteilung von Geld, Macht und Arbeit unter den Geschlechtern hergestellt werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, setzt Gender Mainstreaming auf Veränderungen in den Entscheidungsprozessen innerhalb einer Organisation und fordert die Durchführung von Genderanalysen und Genderbudgeting. Unter Genderbudgeting versteht man die systematische Analyse der öffentlichen Haushaltspolitik sowie der konkreten Haushalte hinsichtlich der Einnahmen und Ausgaben. Gender Budgeting berücksichtigt den Einfluss diverser Maßnahmen, Programme und Gesetze bezüglich ihres Einflusses auf die Geschlechterverhältnisse.

Mit der Anwendung von Gender Mainstreaming sollen neue gesellschaftliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, um die gesetzten Vorhaben und Maßnahmen zu realisieren.

Weitere Informationen

[Koordinationsstelle für](#)

[Gender Mainstreaming im ESF \(...\)](#)

www.gem.or.at

[Frauenbüro der Stadt Wien – Handbuch zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern](#)

www.gleichstellung.info

Folgende grafische Darstellung veranschaulicht die Implementierung von Gender Mainstreaming anhand von Beispielen:



interkulturelle coaches und „INTERkultur- LOTSEN“

In den letzten Jahren wurden in Österreich verschiedenste Angebote – z. B. Lehrgänge zum Thema interkulturelle Öffnung, Antirassismustraining – entwickelt, um den Erwerb interkultureller Kompetenzen zu forcieren. Vor allem durch die Fördermittel der europäischen Gemeinschaftsinitiative „EQUAL“ konnten mehrere Modelle erprobt werden. Als Beispiele werden im Folgenden die externen interkulturellen Coaches und die „INTERkulturLOTSEN“ vorgestellt (siehe: **Ressourcen und Adressenverzeichnis**).

Interkulturelle Öffnung durch externe interkulturelle Coaches

Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „MIDAS – Wirksame Strategien gegen Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsmarkt“ wurden von Zebra Graz (Zentrum zur sozialmedizinischen, rechtlichen und kulturellen Betreuung von Ausländern und Ausländerinnen

in Österreich) in einem 18-monatigen Fortbildungs-Pilotprogramm 14 externe interkulturelle Coaches ausgebildet. Diese Fortbildungsveranstaltung umfasste folgende Themen: Coaching und Beratung, Migration und Gesellschaft, Rassismus und Diskriminierung, interkulturelle Öffnung und Organisationsberatung, interkulturelle Kommunikation, Konfliktmanagement – sowie ein Praktikum. Die in der Theorie erworbenen Kenntnisse zum Thema interkulturelle Öffnung und Diversity Management konnten in Pilotprojekten in die Praxis umgesetzt werden.

In folgenden Institutionen konnten Erfahrungen gemacht sowie Erkenntnisse umgesetzt werden:

- Steiermärkische Gebietskrankenkasse als Verwaltungsorganisation
- Kurzentrum Bad Eisenkappel als Profitbetrieb
- SOS Clearing House Salzburg als Non-Profitbetrieb.

Der externe Coaching-Prozess wurde in mehrere Phasen unterteilt:

- ▶ Erhebung – Kennen-Lernen der Organisation
- ▶ Programmerstellung – Planung von Maßnahmen und schrittweisen Öffnungsprozessen
- ▶ Umsetzung der Programme unter Einplanung der finanziellen und strukturellen Möglichkeiten
- ▶ Auswertung – Reflexion, Evaluation und Dokumentation der Prozesse

Die Erfahrungen, die im Rahmen der Pilotprojekte gemacht wurden, waren sehr unterschiedlich. Im Kurzentrum Bad Eisenkappel wurden beispielsweise die vorhandenen Ressourcen (Sprachen, Qualifikationen etc.) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhoben. Man plant, diese in die Personaldaten des Betriebes aufzunehmen. In den anderen Institutionen erfolgte zum Teil keine Umsetzung, da die bürokratischen Wege der Entscheidungsfindung und die Flexibilität ihrer Gesamtstruktur unterschätzt wurden. Es wurden jedoch innerhalb der Betriebe bzw. der Organisationen Diskussionen ausgelöst und somit Grundlagen für einen zukünftigen umfassenden Veränderungsprozess geschaffen.

Das Programm des externen Coaching-Prozesses mit interkulturellem Auftrag wurde in der Folge in adaptierter Form anderen Betrieben und Institutionen angeboten. Der Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) – der zentralen Koordinationsstelle für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit – hat inzwischen drei der externen Coaches beauftragt, die Bildungsangebote des VÖGB auch für die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten attraktiver zu gestalten und eventuell gezielt Angebote für diesen Bereich zu entwickeln.

Weitere Informationen und Möglichkeiten der professionellen Konsultierung interkultureller Coaches bei:

Zebra

Schönaugürtel 29

8010 Graz

Tel.: 0316/83 56 30-0

Fax: 0316/83 56 30-50

www.zebra.or.at

„INTERkulturLOTSEN“

Interkurlotsinnen und -lotsen sind innerbetriebliche Kontaktpersonen für Kolleginnen und Kollegen, die in den Bereichen Personalaufnahme, Weiterbildung, Aufstieg und in der betrieblichen Zusammenarbeit Diskriminierung erfahren (haben). Als Konfliktlotsinnen bzw. -lotsen und Expertinnen bzw. Experten für betriebliche Gleichbehandlungsfragen vermitteln sie bei Konflikten, führen Beratungsgespräche durch und suchen nach langfristigen Problemlösungen.

Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „INTERkulturLOTSEN Österreich“ wurde eine Ausbildung entwickelt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Führungskräfte dazu befähigen soll, als innerbetriebliche Interkurlotsinnen und -lotsen zu wirken. Die Lehrgänge wurden berufsbegleitend organisiert. Die inhaltlichen Schwerpunkte lagen im Bereich der interkulturellen Sensibilisierung und Kommunikation, der Kompetenzstärkung im Bereich Konfliktlösung, im Gender Mainstreaming und im Kennen-Lernen rechtlicher Instrumentarien gegen Diskriminierung.

Parallel zum Lehrgang entwickelten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Praxis-Projekte, die auf die spezifische Situation des jeweiligen Betriebes bzw. Arbeitsplatzes zugeschnitten waren. Eine Mitarbeiterin des Integrationshauses in Wien erarbeitete beispielsweise einen Leitfaden für die Personalsuche. Dieser soll Migrantinnen und Migranten gleiche Chancen auf einen Arbeitsplatz geben sowie gleiche Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen. Als Grundlagen dienten das Erkennen von Diskriminierungsstrukturen in den einzelnen Fachbereichen der Organisation und die Schaffung von Rahmenbedingungen zur Förderung von Chancengleichheit.

Weitere Informationen

Volkshilfe Österreich

www.interkurlotsen.at

Irland

Vom Auswanderungs- zum Einwanderungsland

Hunderttausende Iren verließen in der Vergangenheit die grüne, aber arme Insel. Heute leben fast drei Millionen irische Bürgerinnen und Bürger im Ausland. Seit dem Wirtschaftsboom ab Mitte der 1990er-Jahre entwickelte sich Irland jedoch zu einem Einwanderungsland.

Infolge des Wirtschaftsaufschwunges kam es auch in Irland zu einem Arbeitskräftemangel und somit ab Mitte der 1990er-Jahre zu einem Anstieg der Ausländer/innen-Beschäftigung. Zwischen 1996 und 2002 erfolgte eine Nettozuwanderung von 150.000 Menschen (darin sind jedoch auch irische Rückwanderinnen und Rückwanderer inkludiert). 2002 wanderten 47.500 Personen ein und nur mehr 18.800 (historischer Tiefstand) aus (Daten aus: Immigration Council of Ireland: Labour Migration into Ireland, Dublin 2003). Der Anteil nicht-irischer Bürgerinnen und Bürger an der gesamten Bevölkerung ist nach wie vor sehr gering: Er beträgt mit 224.300 Personen nur 6 % (2002) der Gesamtbevölkerung (Daten aus: Interact: Promoting an Intercultural Workplace: Building on Diversity, Dublin 2003).

Die Hälfte der ausländischen Bevölkerung kommt aus Großbritannien.

Antidiskriminierungspolitik

Parallel zu dieser Entwicklung führte Irland eine Antidiskriminierungsgesetzgebung ein. Der „Employment Equality Act, 1998“ und der „Equal Status Act, 2000“ verbieten direkte und indirekte Diskriminierungen im Bereich Beschäftigung bzw. beim Zugang zu Gütern, Dienstleistungen, Bildung etc. und legen die Grundlage für die Förderung der Gleichbehandlung.

Die beiden Gesetze nennen neun verbotene Diskriminierungsgründe:

1. Geschlecht
2. Zivilstand (ledig, verheiratet, getrennt, geschieden, verwitwet)
3. Familiäre Verantwortung (z. B. gegenüber minderjährigen oder behinderten Kindern)
4. Sexuelle Orientierung
5. Alter

6. Behinderung

7. „Rasse“

8. Religion

9. Mitglied der Traveller-Community (nicht-sesshafte Iren, etwa 0,5% der Gesamtbevölkerung)

Die Kategorie „Rasse“ beinhaltet auch Diskriminierungsgründe nach der Staatsbürgerschaft, der Hautfarbe und der ethnischen Herkunft.

Bei Vorliegen von direkten und indirekten Verstößen können das Gleichheitstribunal (Equality Tribunal – ODEI) bzw. das Arbeitsgericht angerufen werden. Das ODEI kann nicht nur Entschädigungszahlungen festsetzen, sondern die beklagten Firmen auch dazu verpflichten, Maßnahmen gegen Diskriminierung umzusetzen. Auf freiwilliger Basis kann auch Mediation in Anspruch genommen werden.

Die Gleichstellungsbehörde (Equality Authority) sorgt für die Umsetzung der Antidiskriminierungspolitik. Gemeinsam mit den Arbeitgeber/-innen-Verbänden und den Gewerkschaften wurden umfassende Dokumente, Weiterbildungsprogramme, Leitlinien und Empfehlungen zu Gleichstellung, Interkulturalität und Diversität erarbeitet. Ziel ist es, die Antidiskriminierungsgesetzgebung auch praktisch in den Betrieben – z. B. im Bereich der Personalsuche, der Entlohnung, der Arbeitsbedingungen, der Fortbildung, der Karriere – umzusetzen. Jährlich wird eine landesweite Woche des „antirassistischen Arbeitsplatzes“ mit vielfältigen Initiativen organisiert.

Im Jänner 2005 wurde seitens des irischen Justizministeriums ein mehrjähriger „Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus“ veröffentlicht. Dieser Plan entstand nach einem umfangreichen Konsultationsprozess, in den Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Ministerien, der Gewerkschaften, der Unternehmer/-innen-Verbände, von Migrant/-innen-Organisationen und vieler anderer Sozial- und Menschenrechtsinitiativen eingebunden waren. Der Aktionsplan steht unter dem Motto „Rassismus hat keinen Platz in der irischen Gesellschaft“. Ziel ist die Bekämpfung von Rassismus und die Entwicklung einer mehr integrierenden interkulturellen Gesellschaft. Zur Unterstützung dieses Planes wurden und werden Sensibilisierungsprojekte in ganz Irland gefördert.

Changing with the city – Dublin Bus

Als besonderes Beispiel wären die Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen von „Dublin Bus“ zu nennen. Es handelt sich hierbei um ein halbstaatliches Unternehmen, das durch Investitionen in den öffentlichen Transport, durch Ausbau der Busflotte und durch Abwanderung des bisherigen Personals ab Mitte der neunziger Jahre des 20. Jh. einen hohen Personalbedarf hatte. Dies führte zu einem Anwachsen der Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern – vor allem bei Busfahrerinnen und Busfahrern. Zirka 9% der Busfahrerinnen und Busfahrer sind nicht-irische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger aus 48 verschiedenen Herkunftsländern.

2001/2002 wurden innerbetriebliche Erhebungen durchgeführt, ein „Equality Officer“ eingestellt und ein Gleichstellungskomitee installiert. Verschiedene Programme, Ziele, Vorschläge und Weiterbildungen zu den Themen Gleichstellung, Förderung von unterrepräsentierten Gruppen, Antirassismus und Interkulturalität wurden initiiert und teilweise in der regulären innerbetrieblichen Ausbildung etabliert.

Gleichzeitig wurden jedoch auch öffentlichkeitswirksame Aktionen gesetzt und in der Folge die gesamte Dubliner Stadtbevölkerung dahingehend beeinflusst:

- Plakataktionen mit verschieden aussehenden Busfahrerinnen und Busfahrern,
- Slogans, wie „Dublin Bus – Changing with the city“, „Serving the entire community“, welche auf jedem Bus angebracht wurden.

Weiterführende Informationen

Equality Authority

www.equality.ie

Equality Tribunal (ODEI)

www.equalitytribunal.ie

National Consultative Committee on Racism and Interculturalism

www.nccri.com

National Anti-Racism Awareness Programme

www.knowracism.ie

Interact

www.interact2.com

niederlande

Antidiskriminierungspolitik in einer multikulturellen Gesellschaft

Die Niederlande verstehen sich als eine multikulturelle Gesellschaft, die eine Gleichstellung von Zuwandererinnen und Zuwanderern auf allen Ebenen erstrebt.

Migration

In ihrer Geschichte erlebten die Niederlande vielfältige Einwanderungswellen. Diese waren stark von der Vergangenheit des Staates als Kolonialmacht bestimmt. Infolge der Erlangung der Unabhängigkeit siedelten sich viele Einwanderinnen und Einwanderer aus Indonesien, Surinam und den Niederländischen Antillen in den Niederlanden an. Sie besaßen bereits die niederländische Staatsbürgerschaft und waren somit rechtlich gleichgestellt. In den 1960er- und 1970er-Jahren wurden zusätzlich Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus der Türkei, aus Marokko und aus südeuropäischen Staaten angeworben. In den letzten beiden Jahrzehnten flüchteten vor allem Menschen aus Afrika und Asien in die Niederlande.

Aktuell machen Zuwanderinnen und Zuwanderer der ersten oder zweiten Generation fast ein Fünftel der niederländischen Bevölkerung aus. In den großen Städten – Amsterdam, Rotterdam Den Haag – ist dieser Anteil noch viel höher – bis zu 45 %. Es macht daher nur mehr wenig Sinn, von einer „Mehrheits-“ oder „Minderheitsbevölkerung“ zu sprechen.

Minderheiten- und Integrationspolitik

In den 1980er-Jahren entwickelten die Niederlande eine Minderheitenpolitik, die sich vor allem die Förderung der verschiedenen ethnischen Gruppen zum Ziel setzte. Gleichzeitig wurden Ausländerinnen und Ausländer niederländischen Staatsbürgerinnen und -bürgern in weiten Teilen rechtlich gleichgestellt, das aktive und passive Wahlrecht auf der kommunalen Ebene gewährt und die Einbürgerung erleichtert.

Hinsichtlich der sozioökonomischen Lage war

die niederländische Minderheitenpolitik nicht sehr erfolgreich, nur bei den Zuwanderinnen und Zuwanderern aus Surinam und den Antillen kam es zu einer Angleichung der Lebensbedingungen. In der Folge wurde der Weg zu einer Integrationspolitik eingeschlagen, die mehr beim Individuum als bei der Gruppe ansetzt. Vor allem der Bildungsstand und der Anteil der Migrantinnen und Migranten am Arbeitsmarkt sollten verbessert werden.

Antidiskriminierungspolitik

Die Antidiskriminierungspolitik stützt sich im Wesentlichen auf zwei Säulen:

Artikel 1 der niederländischen Verfassung von 1983 beinhaltet ein allgemeines Gleichbehandlungsgebot und verbietet Diskriminierung aufgrund der Religion, des Glaubens, der politischen Einstellung, der „Rasse“, des Geschlechts oder anderer in Gesetzen genannter Gründe. Im Jahr 1993 wurde auf der Basis dieses Verfassungsartikels das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (Algemene Wet Gelijke Behandeling, AWBG) geschaffen. Es verbietet Diskriminierung aufgrund von

- ▶ Religion,
- ▶ Weltanschauung,
- ▶ politischer Meinung,
- ▶ „Rasse“,
- ▶ Geschlecht,
- ▶ Nationalität,
- ▶ sexueller Orientierung und
- ▶ Personenstand (ledig, verheiratet usw.).

Das Gesetz verbietet ungleiche Behandlung im Bereich der Beschäftigung, im öffentlichen Dienst, im Bereich des Gesundheits- und Wohnungswesens, im Kultur- und Bildungsbereich und bei der Zurverfügungstellung von Gütern und Dienstleistungen. Im Jahr 2002 wurde zudem ein Gesetz verabschiedet, dass Diskriminierung aufgrund des Alters oder einer Behinderung verbietet (Wet Onderscheid Bepaalde en Onbepaalde Tijd, WOBOT).

Eine effektive Gleichbehandlungskommission mit fast 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

überwacht die Umsetzung dieses Gesetzes. Seit ihrer Installierung hat die Kommission zirka 1.500 Entscheidungen getroffen. Fast ein Drittel betraf die Diskriminierungsgründe „Rasse“ bzw. Nationalität. Neben diesen Entscheidungen wurden jedoch sehr viele Beschwerden bereits im Vorfeld mit Einverständnis der betroffenen Parteien gelöst.

Andererseits verfügen die Niederlande über ein dichtes Netz an Antidiskriminierungsbüros auf nationaler und regionaler Ebene, die die Antidiskriminierungspolitik in allen Bereichen weiter vorantreiben und entwickeln.

Andere Initiativen zur Gleichbehandlung

Die Erfahrungen der Niederlande haben gezeigt, dass eine Antidiskriminierungsgesetzgebung wichtig, aber nicht ausreichend ist. Die Politik muss generell auf Chancengleichheit ausgerichtet sein.

▶ Zwischen 1994 und 2003 verpflichteten Gesetze Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Migrantinnen und Migranten in ihren Unternehmen im Verhältnis zu ihrer Ansässigkeit im regionalen Umland des Betriebes zu beschäftigen. Das „Wet Samen“ verpflichtete Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mehr als 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur jährlichen Berichterstattung über die ethnischen Minderheiten unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in ihren Unternehmen. Das Gesetz lief Ende Dezember 2003 aus und wurde durch freiwillige Vereinbarungen abgelöst. Ziel ist in erster Linie, die hohe Arbeitslosigkeit von ethnischen Minderheiten zu senken.

▶ Zwischen dem Verband der Klein- und Mittelunternehmen, der Arbeitsmarktverwaltung und dem Arbeitsministerium wurde im April 2000 eine Vereinbarung eingegangen, innerhalb eines Jahres 20.000 Angehörige ethnischer Minderheiten an freie Arbeitsstellen zu vermitteln. Nach einer Verlängerung der Laufzeit dieser Aktion konnte dieses Ziel Ende 2001 erreicht werden.

► Aufgrund dieses Erfolges wurden auch Abkommen mit Großbetrieben geschlossen, z. B. Coca Cola, Heineken, Hewlett Packard, IKEA, Shell, Siemens. Ziel war es nicht nur, den Anteil ethnischer Minderheiten an den Beschäftigten in diesen Betrieben generell zu erhöhen, sondern auch in leitenden Funktionen. Gleichzeitig wurden für Führungskräfte Kurse in interkulturellem Management angeboten. Coca Cola Enterprises Niederlande hat sich im Jahr 2000 zum Ziel gesetzt, den Anteil leitender Angestellter aus ethnischen Minderheiten auf 3% und innerhalb zweier Jahre auf 5% zu erhöhen.

► Um gewisse Wirtschaftsbranchen interkulturell zu öffnen, wurden regional Pilotprogramme im Bereich der Sicherheit, des Hotel- und Gastgewerbes und des Transportwesens initiiert. Ziel war es, arbeitslosen Angehörigen ethnischer Minderheiten eine reguläre Beschäftigung zu vermitteln sowie zu bewirken, dass diese als Stammpersonal innerhalb der vermittelten Branchen bleiben konnten – Ziel war es aber auch, Instrumente zur interkulturellen Sensibilisierung innerhalb des Betriebes zu entwickeln.

► Durch Kampagnen seitens des Ministeriums für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung soll das Bewusstsein im Bereich Gleichbehandlung und Antidiskriminierung zusätzlich gestärkt werden. Untersuchungen haben gezeigt, dass Firmen mit einem aktiven Betriebsrat diesem Thema mehr Aufmerksamkeit widmeten. Aus diesem Grund wurden spezielle Trainingseinheiten für Betriebsräte bzw. Betriebsrätinnen entwickelt, um das Wissen darüber in den Betrieben zu verbessern.

► Andere Forschungen haben ergeben, dass speziell Kleinunternehmerinnen und Kleinunternehmer sehr oft die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes nicht einhalten. Daher wurden maßgeschneiderte Schulungsprojekte zu diesem Thema angeboten. Neben den Ministerien wurden auch die Gleichbehandlungskommission, der Verband der Klein- und Mittelunternehmen, die Betriebsräteschulung und NGOS (Nichtregierungsorganisationen) bei der Entwicklung und Durchführung dieser Initiativen einbezogen.

Weiterführende Informationen

Gleichbehandlungskommission (CGB)

www.cgb.nl

Landesbüro zur Bekämpfung
von Rassendiskriminierung (LBR)

www.ibr.nl

E-Quality

www.e-quality.nl

Datenbank des niederländischen Ministeriums
für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung
über betriebliche Initiativen für ethnische
Minderheiten

<http://rbvm.szw.nl>

behörden, beratungS- und informations- stellen, internationale Beispiele

Anwaltschaft für Gleichbehandlung und Gleichbehandlungskommission

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Die unabhängige Anwaltschaft für Gleichbehandlung berät und informiert Personen, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen (**siehe: Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz**). Die Beratungen sind kostenlos und vertraulich. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung begleitet Betroffene während des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Beschäftigte, diskriminierende Stellen und Personen sind auf Verlangen verpflichtet, gegenüber der Anwaltschaft Auskünfte zu geben.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung kann darüber hinaus Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchführen, unabhängige Berichte veröffentlichen und entsprechende Empfehlungen abgeben.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen eingerichtet und besteht aus der bzw. dem

- Anwältin bzw. Anwalt für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt;
- Anwältin bzw. Anwalt für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen;
- Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

Servicenummer zum Ortstarif: 0800 / 20 61 19

Anwältin für die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt

Radetzkystraße 2, 1030 Wien
Tel.: 01/71 100-4249
www.bmgf.gv.at
(Gleichbehandlung/Gleichstellung/GAW)

Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

Radetzkystraße 2, 1030 Wien
Tel.: 01/71 100-4249
www.bmgf.gv.at
(Gleichbehandlung/Gleichstellung/GAW)

Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

Judenplatz 6, 1010 Wien
Tel.: 01/532 02 44
Fax: 01/532 02 46
E-Mail: gaw@bmgf.gv.at
www.bmgf.gv.at
(Gleichbehandlung/Gleichstellung/GAW)

► Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt wird demnächst übersiedeln. Die zukünftige Adresse ist jedoch leider noch nicht bekannt.

Die Telefonnummer 01/532 02 44, die E-Mail-Adressen und die Homepage – www.bmgf.gv.at (Gleichbehandlung/Gleichstellung/GAW) – werden gleich bleiben.

Gleichbehandlungskommission

Die unabhängige Gleichbehandlungskommission befasst sich allgemein oder in Einzelfällen mit Fragen der Diskriminierung. Sie prüft, ob eine Diskriminierung vorliegt und macht Vorschläge zur Beendigung der Diskriminierung. Ihre Entscheidungen sind jedoch nicht verpflichtend. Schadenersatz- oder Erfüllungsansprüche können nicht geltend gemacht werden – dafür ist ausschließlich das Gericht zuständig.

Anträge bei der Kommission können durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie andere Betroffene, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die Gleichbehandlungsanwaltschaft, Interessenvertretungen u. a. gestellt werden. Das Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission ist formlos und unbürokratisch, d. h. für einen Antrag sind keine speziellen Formulare oder Bedingungen notwendig. Die Kosten für eine Dolmetscherin bzw. einen Dolmetscher oder eine Übersetzerin bzw. einen Übersetzer werden von Amts wegen getragen.

Die Gleichbehandlungskommission besteht aus Mitgliedern der Bundesministerien, der Kammer für Arbeiter und Angestellte, des Österreichischen Gewerkschaftsbunds, der Industriellenvereinigung Österreichs und der Wirtschaftskammer Österreich.

Gleichbehandlungskommission beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Franz-Josefs-Kai 51, 1010 Wien
Tel.: 01/711 00-3417
Fax: 01/711 00-3418
www.bmgf.gv.at

Arbeiterkammern und Gewerkschaften

Kammer für Arbeiter und Angestellte

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammer – AK) informiert, berät und unterstützt Personen, die im Bereich der Arbeitswelt diskriminiert wurden. Mitglieder können einen kostenlosen Rechtsschutz für Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission, aber auch für Verfahren beim Arbeits- und Sozialgericht gewährt bekommen.

Mitglieder sind kraft des Gesetzes alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Lehrlinge, Karenzurlauberinnen und Karenzurlauber sowie Arbeitslose – ausgenommen sind leitende Angestellte mit Arbeitgeber/innen-Funktionen und bestimmte Gruppen öffentlich Bediensteter.

Arbeiterkammern befinden sich in jedem Bundesland. Die einzelnen Bezirksaußenstellen sind bei den unten angeführten Länderzentralen zu erfragen.

www.arbeiterkammer.at

Arbeiterkammern (AK)

Burgenland

Wiener Straße 7, 7000 Eisenstadt
Tel.: 02682/740-0
Fax: 02682/740-40
E-Mail: akbgld@akbgld.at
www.akbgld.at

Kärnten

Bahnhofplatz 3, 9020 Klagenfurt
Tel.: 0463/58 70-0
Fax: 0463/58 70-236
E-Mail: ak@akkttn.at
www.akkttn.at

Niederösterreich

Windmühlgasse 28, 1060 Wien
Tel.: 58 883-0
Fax: 58 883-101777
E-Mail: mailbox@aknoe.at
www.aknoe.at

Oberösterreich

Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
Tel.: 050 69 06-0
Fax: 050 69 06-2860
E-Mail: info@ak-ooe.at
www.ak-ooe.at

Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg
Tel.: 0662/86 87-0
Fax: 0662/87 62 58
E-Mail: kontakt@ak-sbg.at
www.ak-sbg.at

Steiermark

Hans-Resel-Gasse 8–14, 8020 Graz
Tel.: 05/77 99-0
Fax: 05/77 99-2387
E-Mail: info@akstmk.at
www.akstmk.at

Tirol

Maximilianstraße 7, 6010 Innsbruck
Tel.: 0800-22 55 22
Fax: 0512/53 401-208
E-Mail: ak@tirol.com
<http://tirol.arbeiterkammer.at>

Vorarlberg

Widnau 2–4, 6800 Feldkirch
Tel.: 05522/306-0
Fax: 05522/306-1001
E-Mail: webmaster@ak-vorarlberg.at
www.ak-vorarlberg.at

Wien

Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien
Tel.: 01/501 65-0
Fax: 01/501 65-2230
E-Mail: akmailbox@akwien.at
www.akwien.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)

Der Österreichische Gewerkschaftsbund ist eine freiwillige, überparteiliche Interessenvertretung unselbstständiger Erwerbstätiger. Die Mitglieder sind in jeweils einer der unten angeführten Einzelgewerkschaften vertreten. Gewerkschaftsmitglieder haben einen kostenlosen Rechtsschutz in arbeitsrechtlichen Belangen. Im Rahmen des ÖGB-Sicherheitspaketes werden jährlich Kosten in der Höhe bis zu 200 Euro für juristische und psychologische Beratung übernommen, sollten ÖGB-Mitglieder Mobbing, sexueller Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz ausgesetzt sein.

Die einzelnen Bundesländerstellen können bei den unten angeführten Zentralen der Fachgewerkschaften erfragt werden.

Das ÖGB-Beratungszentrum bietet eine arbeitsrechtliche Beratung in B/K/S (Bosnisch/Kroatisch/Serbisch) sowie Informationen für Migrantinnen und Migranten afrikanischer Herkunft und eine spezielle Mobbing-Beratung an. Außerdem werden Informationen für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ gegeben.

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Hohenstaufengasse 10–12, 1010 Wien
Tel.: 01/534 44-0
Fax: 01/535 44 44-598
E-Mail: organisation@oegb.at
www.oegb.at

ÖGB-Beratungszentrum

Wipplingerstraße 33, 1010 Wien
Tel.: 01/534 44-580
Fax: 01/534 44-611
E-Mail: beratungszentrum@oegb.at

Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)

Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien
Tel.: 01/313 93
Fax: 01/313 93-388
E-Mail: gpa@gpa.at
www.gpa.at

Gewerkschaft Bau-Holz (GBH)

Ebendorferstraße 7, 1010 Wien
Tel.: 01/401 47
Fax: 01/401 47/258
E-Mail: bau_holz@gbh.oegb.or.at
www.bau-holz.at

Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst (HGPD)

Hohenstaufengasse 10, 1010 Wien
Tel.: 01/534 44
Fax: 01/534 44-505
E-Mail: hgpd@hgpd.oegb.or.at
www.hgpd.or.at

Gewerkschaft Metall-Textil (GMT)

Plößlgasse 15, 1040 Wien
Tel.: 01/501 46
Fax: 01/501 46-13300
E-Mail: metaller@metaller.at
www.metaller.at

Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr (HTV)

Teinfaltstraße 7, 1010 Wien
Tel.: 01/534 54
Fax: 01/534 54-325
E-Mail: htv@htv.oegb.or.at
www.htv.or.at

Gewerkschaft der Chemiewerker (GdC)

Stumpergasse 60, 1060 Wien
Tel.: 01/597 15 01
Fax: 01/597 21 01-23
E-Mail: gdc@gdc.oegb.or.at
www.oegb.at/chemie

Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier (djp)

Seidengasse 15–17, 1070 Wien
Tel.: 01/523 82 31
Fax: 01/523 82 31-28
E-Mail: djp@drupa.oegb.or.at
www.djp.at

Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss (ANG)

Plößlgasse 15, 1040 Wien
Tel.: 01/501 46
Fax: 01/501 46-13300
E-Mail: ang@ang.at
www.ang.at

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF)

Biberstraße 5, 1010 Wien
Tel.: 01/512 55 11
Fax: 01/512 55 11-52
E-Mail: gfp@gfp.oegb.or.at
www.oegb.at/gpf

Gewerkschaft der Eisenbahner (GdE)

Margaretenstraße 166, 1051 Wien
Tel.: 01/546 41
Fax: 01/546 41-400
E-Mail: gde@eisenbahner.at
www.eisenbahner.at

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD)

Teinfaltstraße 7, 1010 Wien
Tel.: 01/534 54
Fax: 01/534 54-326
E-Mail: goed@goed.at
www.goed.at/

Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG)

Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien
Tel.: 01/313 16
Fax: 01/313 16-9900
E-Mail: gdg@gdg.oegb.or.at
www.gdg.at

Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (KMSfB)

Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien
Tel.: 01/313 16
Fax: 01/313 16-7700
E-Mail: sekretariat@kmsfb.at
www.kmsfb.at

Beratungsstellen

Beratungsstellen für Migrantinnen und Migranten

Spezielle Beratungsstellen für Migrantinnen und Migranten bieten u.a. mehrsprachige Beratung und Unterstützung in arbeitsmarktpolitischen, ausländerrechtlichen und sozialen Belangen an.

Zusätzliche spezielle Angebote im Bereich Gleichstellung und Antidiskriminierung

Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen

Hoher Markt 8/4/2/2, 1010 Wien
Tel.: 01 / 712 56 04
Fax: 01 / 712 56 04 30
E-Mail: migrant@migrant.at
www.migrant.at

- ▶ Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz
- ▶ siqua-Weiterbildungsangebot mit dem Ziel der Erweiterung interkultureller Kompetenzen
- ▶ Empfehlungen zur interkulturellen Öffnung

horizont, Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten

Wiener Straße 49/1, 2700 Wiener Neustadt
Tel.: 02622 / 23 011
Fax: 02622 / 23 011 8
E-Mail: office@horizont-noe.at
www.horizont-noe.at

- ▶ Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz

migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ

Humboldtstraße 49/1, 4020 Linz,
Tel.: 0732 / 66 73 63
Fax: 0732 / 65 45 86
E-Mail: beratung@migration.at
www.migration.at

- ▶ Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz
- ▶ Anti-Rassismus-Anlaufstelle –
www.migration.at/equal/aras.htm
- ▶ Lehrgang zur Antirassismusbearbeitung

Ausländerberatung Klagenfurt

Kolpinggasse 10, 9020 Klagenfurt

Tel.: 0463 / 543 78

Fax: 0463 / 543 78 20

E-Mail info@auslaenderberatung.or.at

www.auslaenderberatung.or.at

- Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz
- Interkulturelles Coaching und Konflikt-Coaching

VeBBAS – Verein zur Beratung und Betreuung von AusländerInnen in Salzburg

Elisabethkai 60/5, 5020 Salzburg

Tel.: 0662 / 88 16 46

Fax: 0662 / 87 32 48 7

E-Mail: office@VeBBAS.at

www.vebbas.at

- Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz

ZeMiT – Zentrum für MigrantInnen in Tirol

Blasius-Hueber-Straße 6, 6020 Innsbruck

Tel.: 0512 / 57 71 70

Fax: 0512 / 57 71 70-4

E-Mail: beratung@zemit.at

www.zemit.at

- Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz
- ABAD-Projekt zum Thema Diskriminierung älterer Migrant/innen

zebra – Zentrum zur sozialmedizinischen, rechtlichen und kulturellen Betreuung von Ausländern und Ausländerinnen in Österreich

Schönaugürtel 29, 8010 Graz

Tel.: 0316 / 83 56 30-0

Fax: 0316 / 83 56 30-50

E-Mail: zebra@zebra.or.at

www.zebra.or.at

- Vermittlung von interkulturell ausgebildeten kompetenten Coaches
- Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz

ZARA – Verein für Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit

ZARA bietet kostenlose Beratung für Opfer, Zeuginnen und Zeugen von Rassismus an. Das Team der ZARA-Beratungsstelle informiert über rechtliche und andere Schritte gegen rassistische Übergriffe, unterstützt Klientinnen bzw. Klienten und begleitet sie beim gemeinsam beschlossenen Vorgehen.

ZARA bietet Workshops und Trainings zu diversen Themenbereichen an: Sensibilisierung, Sprache und Diskriminierung, Zivilcourage, Antirassismuserbeit und Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsmarkt.

Jedes Jahr wird ein Rassismus Report über rassistische Übergriffe und Strukturen in Österreich veröffentlicht.

ZARA berät Unternehmen in Bezug auf ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld.

ZARA

Luftbadgasse 14-16, 1060 Wien

Tel.: 01/929 13 99

Fax: 01/929 13 99-99

E-Mail: office@zara.or.at

www.zara.or.at

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

Der Klagsverband ist ein Non-Profit-Verein. Er soll von Diskriminierung betroffene Personen in der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen und außerdem das Bewusstsein in der Bevölkerung dahingehend stärken, dass Nicht-Regierungs-Organisationen einen wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsgesetzgebung und -praxis leisten.

In einem gerichtlichen Verfahren nimmt der Klagsverband die Position eines so genannten „Nebenintervenienten“ ein. Das bedeutet, dass er mit Zustimmung der betroffenen Person dem Prozess „beitreten“, im Prozess Angriffs- und Verteidigungsmittel geltend machen, Beweise anbieten und alle sonstigen Prozesshandlungen vornehmen kann.

Beratung bieten die Mitglieder des Klagsverbandes an:

BIZEPS – Zentrum für Selbstbestimmtes Leben
(www.bizeps.at),

HOSI Wien – Homosexuelle Initiative Wien
(www.hosiwien.at),

ÖGLB – Österreichischer Gehörlosenverbund
(www.oeglb.at),

ZARA – Verein für Zivilcourage und
Anti-Rassismus-Arbeit (www.zara.or.at).

Klagsverband (c/o ZARA)

Luftbadgasse 14-16, 1060 Wien

E-Mail: info@klagsverband.at

www.klagsverband.at

Neben den oben genannten Beratungsstellen gibt es noch eine Vielzahl von Organisationen in Österreich, die Beratung und Unterstützung für Migrantinnen und Migranten sowie für Flüchtlinge anbieten. Weitere Informationen findet man beispielsweise unter:

www.integrationsportal.at

bzw. www.social.at

Wirtschaftskammern und Industriellenvereinigung

Wirtschaftskammer Österreich (WKO)

Die Wirtschaftskammer Österreich ist die gesetzliche Interessenvertretung der Unternehmerinnen und Unternehmer Österreichs. Expertinnen und Experten der Wirtschaftskammern beraten Unternehmen bei der Durchführung von Maßnahmen, die Vielfalt fördern und Diskriminierung verhindern. In jedem Bundesland befindet sich eine Wirtschaftskammer. Folgende Abteilungen sind Ansprechpartner:

Wirtschaftskammer Wien

Sozialpolitische Abteilung

Stubenring 8-10, 1010 Wien

Tel.: 01/514 50-1260

E-Mail: sp.service@wkw.at

www.wko.at/wien

Wirtschaftskammer Niederösterreich

Sozialpolitische Abteilung

Herrengasse 10, 1014 Wien

Tel.: 01/534 66-1331

E-Mail: sozialpolitik@wknoe.at

www.wknoe.at

Wirtschaftskammer Oberösterreich

Abteilung Sozial- und Umweltpolitik

Hessenplatz 3, 4010 Linz

Tel.: 05 90 909-3410

E-Mail: sp@wkoee.at

www.wkoee.at

Wirtschaftskammer Burgenland

Arbeits- und Sozialpolitik

Robert Graf-Platz 1, 7000 Eisenstadt

Tel.: 05 90 907-4710

E-Mail: wkbglid@wkbglid.at

www.wko.at/bglid

Wirtschaftskammer Steiermark, Rechtsservice

Körblergasse 111-113, 8021 Graz

Tel.: 0316/601

E-Mail: iws@wkstmk.at

<http://wko.at/stmk>

Wirtschaftskammer Kärnten

Arbeits- und Sozialrecht

Europaplatz 3, 9020 Klagenfurt

Tel.: 05 90904-706

E-Mail: arbeitsundsozialrecht@wkk.or.at

www.wkk.or.at

Wirtschaftskammer Salzburg

Abteilung für Sozialpolitik

Julius-Raab-Platz 1, 5027 Salzburg

Tel.: 0662/88 88-315

E-Mail: wirtschaftskammer@wks.at

www.wko.at/sbg

Wirtschaftskammer Tirol

Arbeits- und Sozialrecht

Meinhardstraße 12-14, 6021 Innsbruck

Tel.: 05 90 905-1111

E-Mail: arbeitsrecht@wktirol.at

<http://wko.at/tirol>

Wirtschaftskammer Vorarlberg
Sozialpolitische Abteilung

Wichnergasse 9, 6800 Feldkirch
Tel.: 05522/305-320
E-Mail: praesidium@wkv.at
www.wko.at/vlbg/sp

Industriellenvereinigung (IV)

Die Industriellenvereinigung (IV) ist eine freiwillige Interessenvertretung der Industriebetriebe Österreichs. Ansprechpartner zum Thema Gleichbehandlungsgesetz:

Bereich Arbeit & Soziales

Schwarzenbergplatz 4, 1031 Wien
Tel.: 01/711 35/2320
E-Mail: social.policy@iv-net.at
www.iv-net.at

Ansprechpartner zum Thema Integration, gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen:

Bereich Gesellschaftspolitik

Schwarzenbergplatz 4, 1031 Wien
Tel.: 01/711 35/2230
www.wirtschaft-und-gesellschaft.at

Sonstige Initiativen

► Viele der folgenden Initiativen wurden im Rahmen verschiedenster Förderungsmöglichkeiten in den letzten Jahren entwickelt und durchgeführt. Inwieweit diese fortgesetzt werden oder weiter bestehen bleiben, kann zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Materialiensammlung noch nicht gesagt werden. Die angeführten Kontaktadressen sollen als weitere Informationsquellen dienen.

miramix – Antirassismus-Planspiel

Das Antirassismus-Planspiel „miramix“ beschäftigt sich auf hintergründige Weise mit verschiedenen Aspekten von Rassismus. Simuliert wird eine klassische Problem- bzw. Konfliktsituation zwischen zwei gegensätzlichen Gruppen von Menschen, die auf einer Insel aufeinander treffen. Das Spiel ist vom Mauthausen Komitee Österreich entwickelt worden. Zielgruppen sind Jugendliche, die am Beginn ihres Erwerbslebens stehen. In

diesem Zusammenhang wurde ein Handbuch mit allen notwendigen Informationen (Checklisten, Tipps, Tricks etc.) entwickelt, um das eigenständige Durchführen von Planspielen zu ermöglichen.

miramix

Mauthausen Komitee Österreich

Zirkusgasse 3/5/1, 1020 Wien
Tel.: 01/212 83 33
Fax: 01/212 86 59
E-Mail: office@mkoe.at
www.miramix.at

siqua

siqua ist ein Weiterbildungsangebot mit dem Ziel, die interkulturellen Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des AMS, der beruflichen Erwachsenenbildung und von Beschäftigten anderer Einrichtungen im Bereich Arbeitsmarktpolitik, Bildung und Soziales weiterzubilden.

Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen

Marc-Aurel-Straße 2a/6/2/10, 1010 Wien
Tel.: 01/982 33 08
Fax: 01/982 95 62
E-Mail: migrantin@migrant.at
www.migrant.at

„Miteinander statt Ausgrenzung“

Lehrgang zur Antirassismuserbeit

Dieser Lehrgang bietet Betroffenen, Zeuginnen bzw. Zeugen, Beraterinnen bzw. Beratern, Betriebsrätinnen bzw. Betriebsräten, Lehrerinnen und Lehrern und Mitgliedern anderer Gruppen die Möglichkeit, sich theoretisch und praktisch mit der Entstehung und Wirkung von Rassismus auseinanderzusetzen.

migrare – Zentrum für MigrantInnen

Oberösterreich

Humboldtstraße 49/1, 4020 Linz
Tel.: 0732/66 73 63
www.migration.at

Ausbildung für Konfliktlotsen und -lotsinnen

Das ÖGB-Beratungszentrum bietet in Kooperation mit dem Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) eine Ausbildung für Konfliktlotsen und -lotsinnen an.

Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung

Hohenstaufengasse 10-12, 1010 Wien
Tel.: 01/534 44
www.voegb.at

Interkultureller Multiplikator/innen-Lehrgang

Der Lehrgang fördert eine stärkere Einbindung von Migrantinnen und Migranten in die innerbetriebliche Interessenvertretung und vermittelt die Kompetenz, betriebliche Integrationsinitiativen zu setzen.

ÖGB Oberösterreich

Rudolf Diensthuber
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
Tel.: 0732/66 53 91-6017
E-Mail: rudolf.diensthuber@oegb.at
www.miteinanderarbeitenundleben.at

Lehrgang zur interkulturellen Beratung

Ziel dieser Bildungsmaßnahme ist die Erhöhung der individuellen Kompetenz von Beratungskräften und die Förderung und Weiterentwicklung interkultureller Öffnungsprozesse von Organisationen.

ISOP – Innovative Sozialprojekte

Dreihackengasse 2, 8020 Graz
Tel.: 0316/72 36 54
www.isop.at

Antidiskriminierungsarbeit durch Betriebsvereinbarungen

Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Open up“ wurden Workshops zum Thema „Rassismus und Diskriminierung“ im Betrieb entwickelt.

Peregrina

Währinger Straße 59, 1090 Wien
Tel.: 01/408 33 52
Fax: 01/408 04 16-13
www.peregrina.at
www.openup.at

Interkulturelles Zentrum

Das Interkulturelle Zentrum bietet Trainings und Lehrgänge zur Entwicklung interkultureller Kompetenz an.

Bacherplatz 10, 1050 Wien
Tel.: 01/586 75 44
Fax: 01/586 75 44-9
E-Mail: iz@iz.or.at
www.iz.or.at

NCBI – National Coalition Building Institute Österreich

Das von NCBI entwickelte Modell orientiert sich an einer international erprobten Methode, wonach Vorurteile und Diskriminierung in Gruppen gemeinsam aufgearbeitet und Konflikte auf der Basis gegenseitiger Anerkennung und Wertschätzung gelöst werden. Das NCBI bietet Workshops und Kurse an.

NCBI Wien

Gurkgasse 55/23, 1140 Wien
Tel./Fax: 01/984 29 49
E-Mail: office@ncbi.at
www.ncbi.at

„A world of difference“ (AWOD)

Das Sensibilisierungsprogramm der Anti-Defamation-League soll die persönlichen Kompetenzen im Umgang mit Differenz und diversen Formen von Diskriminierung und Rassismus erweitern.

Anti-Defamation-League

Spiegelgasse 21/14, 1010 Wien
Tel.: 01/513 77 72
Fax: 01/513 777 222
www.adl.org

asylkoordination Österreich

Die asylkoordination Österreich bietet u. a. Workshops, Rollenspiele und Seminare zum Thema Rassismus und Diskriminierung an. Im Argumentationstraining gegen Stammtischparolen werden Gegenpositionen gesucht und diskutiert.

asylkoordination Österreich

Laudongasse 52/9, 1080 Wien
Tel.: 01/532 12 91
Fax: 01/532 12 91-20
E-Mail: office@asyl.at
www.asyl.at

Bezüglich weiterer Initiativen – (siehe auch die Einträge unter Beratungsstellen und im Kapitel „Strategien und Instrumente gegen Diskriminierung“).

Antidiskriminierungs-/ Gleichbehandlungsstellen bzw. -beauftragte der Bundesländer

In den Bundesländern wurden bzw. werden eigene Antidiskriminierungs- bzw. Gleichbehandlungsgesetze für die zuständigen Bereiche (Kompetenzen) der Bundesländer erlassen. In diesem Zusammenhang wurden und werden auch Stellen zur Bekämpfung von Diskriminierung in jedem Bundesland installiert. Zum Zeitpunkt der Endredaktion gab es folgende Stellen bzw. Beauftragte:

Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen der Stadt Wien

Muthgasse 62, 1190 Wien
Tel.: 01/4000-38950
Fax: 01/4000-38955
E-Mail: post@bsb.magwien.gv.at

Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark

Sporgasse 23, 8010 Graz
Tel.: 0316/877-3320
Fax: 0316/877-4827
E-Mail: gleichbehandlung@stmk.gv.at

Gleichbehandlungsbeauftragte im Land Niederösterreich

Rennbahnstraße 29, Stiege C, 3109 St. Pölten
Tel.: 02742/9005-16212
Fax: 02742/9005-16279
E-Mail: post.gbb@noel.gv.at

Broschüren und Bücher zum österreichischen Gleichbehandlungsrecht

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit *Gleichbehandlung – Das neue Gleichbehandlungsrecht in Österreich*, Wien 2004 – www.bmwa.gv.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark *Gleichbehandlung und Antidiskriminierung im Arbeitsleben*, Graz Juli 2004 – www.akstmk.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien *Antidiskriminierung am Arbeitsplatz*, Wien Februar 2005 – www.akwien.at

Wirtschaftskammer Österreich *Leitfaden zum Gleichbehandlungsgesetz 2004*, Wien September 2004 – <http://webshop.wko.at>

Heidinger / Frank-Thomasser / Schmid *Antidiskriminierung – Rechtliche Gleichbehandlung in Österreich und in der EU*, Wien 2004 (LexisNexis Verlag ARD Orac) – www.lexisnexus.at

Internationale Sammlungen über gute Beispiele

Migration-online

Auf der Internetseite des Kompetenzzentrums Migration & Qualifizierung des DGB-Bildungswerkes in Düsseldorf (Deutschland) finden Sie Informationen, Fakten und Daten rund um das Thema Migration und Arbeitswelt. Ein spezieller Bereich widmet sich dem Thema Antidiskriminierung. www.migration-online.de

Bündnis für Demokratie und Toleranz – gegen Extremismus und Gewalt

Das Bündnis sammelt vorbildliche Projekte in Deutschland und veröffentlicht diese auf www.buendnis-toleranz.de

Ruim Baan voor Minderheden

Diese Datenbank des niederländischen Ministeriums für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung präsentiert eine umfassende Sammlung von betrieblichen Initiativen für ethnische Minderheiten.

<http://rbvm.szw.nl>

Für Vielfalt – gegen Diskriminierung

Website der Europäischen Kommission zum Thema Antidiskriminierung.

www.stop-discrimination.info

EUMC und RAXEN

Im Rahmen von RAXEN (Racism and Xenophobia European Network) der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EU Monitoring Centre on Racism and Xenophobia – EUMC) werden Daten, Organisationen, Statistiken, Veröffentlichungen und „gute Beispiele“ zum Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung gesammelt.

www.eumc.at

www.raxen.eumc.eu.int

Europäisches Netzwerk gegen Rassismus (ENAR)

ENAR ist ein Netz von Nicht-Regierungs-Organisationen (NRO) aus den EU-Mitgliedstaaten, die Informationen über die Antirassismuarbeit und Antidiskriminierungsgesetzgebung in der Europäischen Union geben.

www.enar-eu.org/de

Internationale Arbeitsorganisation – International Labour Organization (ILO)

Die ILO erstellt eine Datenbank über Antidiskriminierungsinitiativen im Arbeitsbereich.

www.wisdom.at/ilo/index.aspx

CSR Austria

Internationale Praxisbeispiele zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen werden vorgestellt.

www.csr-austria.at

vorlage

für die Erhebung von Diskriminierung im Arbeitsbereich

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und Ansuchen um Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft sind formlos und unbürokratisch, d. h. es sind keine speziellen Formulare oder Bedingungen notwendig.

Um jedoch die nötigen Informationen als Grundlage für weitere Schritte zu haben, sollten Personen, die diskriminiert wurden und die sich

- ▶ an die Gleichbehandlungskommission,
- ▶ an die Gleichbehandlungsanwaltschaft,
- ▶ an die Arbeiterkammer oder
- ▶ eine andere Beratungseinrichtung

(siehe: Ressourcen und Adressenverzeichnis)

wenden, nach Möglichkeit folgende Angaben bereithalten: (siehe Vorlage nächste Seite)

Persönliche Daten:

Vorname und Familienname der betroffenen

Person, die diskriminiert wurde

Adresse

Telefonnummer

E-Mail

Dienstzettel bzw. Dienstvertrag

Ausbildung, Qualifikationen

Vordienstzeiten

Tätigkeitsbereich in der Arbeit

Betriebliche Daten:

Name und Adresse des Betriebes

Verantwortliche Vertreter/in des Betriebes

Gibt es einen Betriebsrat?

Welcher Kollektivvertrag ist für
das Arbeitsverhältnis anwendbar?

Gibt es eine Betriebsvereinbarung?

(Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen müssen
im Betrieb zur Einsichtnahme aufliegen!)

Diskriminierungsart:

Durch welche Handlungen wird
die betroffene Person diskriminiert? –
Kurze Beschreibung

Wo erfolgte die Diskriminierung
(Arbeitsplatz, bei der Bewerbung,
Baustelle, Arbeitsmarktservice, ...)

Wann erfolgte die Diskriminierung?

Wer diskriminierte?

Sind auch andere Personen
von dieser Diskriminierung betroffen?

Gibt es bereits ähnliche Fälle?

Aufzeichnungen,
Unterlagen über die
Diskriminierung

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2004	Ausgegeben am 23. Juni 2004	Teil I
66. Bundesgesetz:	Gleichbehandlungsgesetz – GIBG und Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz) (NR: GP XXII RV 307 AB 499 S. 61. BR: 7042 AB 7059 S. 710.) [CELEX-Nr.: 32000L0043, 32000L0078, 32002L0073]	

66. Bundesgesetz, mit dem ein Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG) erlassen und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz) geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG)

Inhaltsverzeichnis

I. Teil

Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

- § 1. Geltungsbereich
- § 2. Gleichstellung
- § 3. Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis
- § 4. Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt
- § 5. Begriffsbestimmungen
- § 6. Sexuelle Belästigung
- § 7. Belästigung
- § 8. Positive Maßnahmen
- § 9. Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung
- § 10. Strafbestimmungen
- § 11. Entlohnungskriterien
- § 12. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 13. Benachteiligungsverbot
- § 14. Förderungsmaßnahmen
- § 15. Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

II. Teil

Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)

- § 16. Geltungsbereich
- § 17. Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis
- § 18. Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt
- § 19. Begriffsbestimmungen
- § 20. Ausnahmebestimmungen
- § 21. Belästigung
- § 22. Positive Maßnahmen
- § 23. Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung
- § 24. Strafbestimmungen
- § 25. Entlohnungskriterien
- § 26. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 27. Benachteiligungsverbot
- § 28. Förderungsmaßnahmen
- § 29. Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

III. Teil

Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Antirassismus)

1. Abschnitt

- § 30. Geltungsbereich
- § 31. Gleichbehandlungsgebot
- § 32. Begriffsbestimmungen
- § 33. Positive Maßnahmen
- § 34. Belästigung
- § 35. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 36. Benachteiligungsverbot
- § 37. Förderungsmaßnahmen

2. Abschnitt

Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

- § 38. Geltungsbereich
- § 39. Gleichbehandlungsgebot, Begriffsbestimmungen, Rechtsfolgen
- § 40. Verpflichtung zur Schaffung oder Benennung einer unabhängigen Stelle

IV. Teil

Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft

- § 41. Geltungsbereich
- § 42. Gleichstellung
- § 43. Gleichbehandlungsgebot
- § 44. Begriffsbestimmungen

- § 45. Ausnahmebestimmungen
- § 46. Sexuelle Belästigung
- § 47. Belästigung
- § 48. Positive Maßnahmen
- § 49. Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung
- § 50. Entlohnungskriterien
- § 51. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 52. Benachteiligungsverbot
- §§ 53 und 54. Aufgaben einer Gleichbehandlungskommission
- § 55. Anwältin für Gleichbehandlung; Gleichbehandlungsbeauftragte/r
- § 56. Veröffentlichung
- § 57. Auskunftspflicht
- § 58. Strafbestimmungen

V. Teil

Schlussbestimmungen

- § 59. Verweisungen
- § 60. Auflegen des Gesetzes
- § 61. Begründungspflicht des Gerichtes
- § 62. Nebenintervention
- § 63. In-Kraft-Treten
- § 64. Vollziehung

I. Teil

Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

Geltungsbereich

- § 1.** (1) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten für den Bereich der Arbeitswelt, dazu zählen
1. Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen;
 2. der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
 3. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;
 4. Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit,
- sofern dies in die Regelungskompetenz des Bundes fällt.
- (2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse
1. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter/innen im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;
 2. zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde;
 3. zum Bund.
- (3) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten auch
1. für Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist, und
 2. für Beschäftigungsverhältnisse von Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wegen wirtschaftlicher Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehen sind.
- Für den Anwendungsbereich dieses Gesetzes gelten die Beschäftigungsverhältnisse nach Z 1 und 2 als Arbeitsverhältnisse.
- (4) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten auch für die Beschäftigung von Arbeitnehmer/inne/n, die von einem/einer Arbeitgeber/in ohne Sitz in Österreich
1. im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder

2. zur fortgesetzten Arbeitsleistung
nach Österreich entsandt werden, für die Dauer der Entsendung.

Gleichstellung

§ 2. Ziel dieses Abschnittes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis

§ 3. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt

§ 4. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

1. beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
3. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

Begriffsbestimmungen

§ 5. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Sexuelle Belästigung

§ 6. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst sexuell belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beför-

derung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

Belästigung

§ 7. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.

(2) Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

Positive Maßnahmen

§ 8. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmerinnen umfassende Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten im Sinne des Art. 7 Abs. 2 B-VG, gelten nicht als Diskriminierungen im Sinne dieses Gesetzes. Der Bund kann für besondere Aufwendungen, die Arbeitgeber/innen bei der Durchführung solcher Maßnahmen entstehen, Förderungen gewähren.

Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

§ 9. Der/die Arbeitgeber/in oder private/r Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 4 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

Strafbestimmungen

§ 10. (1) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 9 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitgeber/in entgegen den Bestimmungen des § 9 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu warnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) In einem auf Antrag der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahrens wegen Verletzung des § 9 sind die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder die Regionalanwältin Partei. Der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder der Regionalanwältin steht das Recht auf Berufung gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.

Entlohnungskriterien

§ 11. Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen weder Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 12. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 1 nicht begründet worden, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Stellenwerber/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens ein Monatsentgelt, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder
2. bis 500 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Stellenwerber/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

(2) Erhält ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 2 durch den/die Arbeitgeber/in für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes, so hat er/sie gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 3 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 4 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(5) Ist ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt,

1. die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, wenn der/die Arbeitnehmer/in bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder
2. bis 500 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Arbeitnehmer/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 6 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis vom/von der Arbeitgeber/Arbeitgeberin wegen des Geschlechtes des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 3 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(8) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 4 Z 1 hat die betroffene Person Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Berufsberatungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(9) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 4 Z 2 hat die betroffene Person Anspruch auf Mitgliedschaft und Mitwirkung in der betroffenen Organisation sowie auf Inanspruchnahme der Leistungen der betreffenden Organisation oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(10) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 4 Z 3 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(11) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 6 oder einer geschlechtsbezogenen Belästigung nach § 7 hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 6 Abs. 1 Z 2 oder § 7 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 400 Euro Schadenersatz, im Falle einer sexuellen Belästigung mindestens auf 720 Euro.

(12) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 3, 4, 6 oder 7 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 3 oder 4 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 vorliegt. Bei Berufung auf §§ 6 oder 7 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Benachteiligungsverbot

§ 13. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 12 Abs. 12 gilt sinngemäß.

Förderungsmaßnahmen

§ 14. Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes an Unternehmen haben Förderungen nur für Unternehmen vorzusehen, die die Bestimmungen des I. Teiles beachten.

Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 15. (1) Ansprüche nach § 12 Abs. 1 und 5 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 12 Abs. 1 und 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Ansprüche nach § 12 Abs. 11 sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Eine Kündigung oder Entlassung gemäß § 12 Abs. 7 oder § 13 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 12 Abs. 2, 3, 4, 6, 8, 9 und 10 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, soweit für diese Ansprüche durch Kollektivverträge, die nach dem 1. Juli 2004 abgeschlossen werden, nicht anderes bestimmt wird.

(2) Die Einbringung des Antrages oder das Einlangen eines Verlangens eines Organs der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder ein amtswegiges Tätigwerden der Kommission zur Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

(3) Wird dem/der Arbeitnehmer/in nachweislich

1. ein Prüfungsergebnis der Kommission im Einzelfall oder
2. ein Schreiben der Geschäftsführung der Kommission, aus dem hervorgeht, dass die Voraussetzungen für die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall nicht bzw. nicht mehr vorliegen,

zugestellt, beendet die Zustellung die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Nach der Zustellung steht dem/der Arbeitnehmer/in zur Erhebung der Klage zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht dem/der Arbeitnehmer/in nur diese offen.

II. Teil

Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)

Geltungsbereich

§ 16. (1) Die Bestimmungen des II. Teiles gelten für den Bereich der Arbeitswelt, dazu zählen

1. Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen;
2. der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
3. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;
4. Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit, sofern dies in die Regelungskompetenz des Bundes fällt.

(2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse

1. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter/innen im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;
2. zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde;
3. zum Bund.

(3) Die Bestimmungen des II. Teiles gelten auch

1. für Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist, und
2. für Beschäftigungsverhältnisse von Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wegen wirtschaftlicher Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehen sind.

Für den Anwendungsbereich dieses Gesetzes gelten die Beschäftigungsverhältnisse nach Z 1 und 2 als Arbeitsverhältnisse.

(4) Die Bestimmungen des II. Teiles gelten auch für die Beschäftigung von Arbeitnehmer/inne/n, die von einem/einer Arbeitgeber/in ohne Sitz in Österreich

1. im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder
2. zur fortgesetzten Arbeitsleistung

nach Österreich entsandt werden, für die Dauer der Entsendung.

Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis

§ 17. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(2) Abs. 1 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt

§ 18. Aus den im § 17 genannten Gründen darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

1. beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,

2. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
3. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

Begriffsbestimmungen

§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Ausnahmebestimmungen

§ 20. (1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 17 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen oder anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

(3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist,
2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmer/innen und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder den Dienstalters für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundenen Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, sofern dies nicht zu Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes führt.

Belästigung

§ 21. (1) Eine Diskriminierung nach § 17 liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,

2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrer Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 18) belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person verletzt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

Positive Maßnahmen

§ 22. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmerinnen umfassende Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsgrundes nach § 17 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

§ 23. Der/die Arbeitgeber/in oder private/r Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 4 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) in diskriminierender Weise ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Strafbestimmungen

§ 24. (1) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 23 einen Arbeitsplatz in diskriminierender Weise ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitgeber/in entgegen den Bestimmungen des § 23 einen Arbeitsplatz in diskriminierender Weise ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu warnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) In einem auf Antrag des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahrens sind der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung oder der/die Regionalvertreter/in Partei. Dem/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung oder dem/der Regionalvertreter/in steht das Recht auf Berufung gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.

Entlohnungskriterien

§ 25. Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen keine Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung wegen eines in § 17 genannten Grundes führen.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 26. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 17 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Stellenwerber/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens ein Monatsentgelt, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder
 2. bis 500 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Stellenwerber/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.
- (2) Erhält ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 17 Abs. 1 Z 2 durch den/die Arbeitgeber/in für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein/e Arbeitnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines in § 17 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat er/sie gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.
- (3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 17 Abs. 1 Z 3 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.
- (4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 17 Abs. 1 Z 4 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.
- (5) Ist ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 17 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt,
1. die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, wenn der/die Arbeitnehmer/in bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder
 2. bis 500 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Arbeitnehmer/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.
- (6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 17 Abs. 1 Z 6 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein/e Arbeitnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines in § 17 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.
- (7) Ist das Arbeitsverhältnis vom/von der Arbeitgeber/Arbeitgeberin wegen eines in § 17 genannten Grundes oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 17 Abs. 1 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.
- (8) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 18 Z 1 hat die betroffene Person Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Berufsberatungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.
- (9) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 18 Z 2 hat die betroffene Person Anspruch auf Mitgliedschaft und Mitwirkung in der betroffenen Organisation sowie auf Inanspruchnahme der Leistungen der betreffenden Organisation oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.
- (10) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 18 Z 3 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.
- (11) Bei einer Belästigung nach § 21 hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 21 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 400 Euro Schadenersatz.
- (12) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18, oder 21 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt. Bei Beru-

fung auf § 21 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Benachteiligungsverbot

§ 27. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 26 Abs. 12 gilt sinngemäß.

Förderungsmaßnahmen

§ 28. Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes an Unternehmen haben Förderungen nur für Unternehmen vorzusehen, die die Bestimmungen des II. Teils beachten.

Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 29. (1) Ansprüche nach § 26 Abs. 1 und 5 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 26 Abs. 1 und 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Ansprüche nach § 26 Abs. 11 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Eine Kündigung oder Entlassung gemäß § 26 Abs. 7 oder § 27 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 26 Abs. 2, 3, 4, 6, 8, 9 und 10 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, soweit für diese Ansprüche durch Kollektivverträge, die nach dem 1. Juli 2004 abgeschlossen werden, nicht anderes bestimmt wird.

(2) Die Einbringung des Antrages oder das Einlangen eines Verlangens eines Organs der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder ein amtswegiges Tätigwerden der Kommission zur Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

(3) Wird dem/der Arbeitnehmer/in nachweislich

1. ein Prüfungsergebnis der Kommission im Einzelfall oder
2. ein Schreiben der Geschäftsführung der Kommission, aus dem hervorgeht, dass die Voraussetzungen für die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall nicht bzw. nicht mehr vorliegen,

zugestellt, beendet die Zustellung die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Nach der Zustellung steht dem/der Arbeitnehmer/in zur Erhebung der Klage zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht dem/der Arbeitnehmer/in nur diese offen.

III. Teil

Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Antirassismus)

1. Abschnitt

Geltungsbereich

§ 30. Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses

1. beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
2. bei sozialen Vergünstigungen,
3. bei der Bildung,
4. beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,

sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt.

Gleichbehandlungsgebot

§ 31. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

1. beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
2. bei sozialen Vergünstigungen,
3. bei der Bildung,
4. beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Abs. 1 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

Begriffsbestimmungen

§ 32. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Positive Maßnahmen

§ 33. Die in Gesetzen, in Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

Belästigung

§ 34. (1) Unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit einer Person stehen, und bezwecken oder bewirken,

1. dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und
2. ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird,

gelten als Diskriminierung.

(2) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person nach Abs. 1 vor.

„Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 35. (1) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 31 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung

(2) Bei einer Belästigung nach § 34 hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 400 Euro Schadenersatz.

(3) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 31 oder 34 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 31 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 32 Abs. 2 vorliegt. Bei Berufung auf § 34 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Benachteiligungsverbot

§ 36. Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf der/die Einzelne nicht benachteiligt werden. § 35 Abs. 3 gilt sinngemäß.

Förderungsmaßnahmen

§ 37. Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes an natürliche oder juristische Personen haben Förderungen nur für natürliche oder juristische Personen vorzusehen, die die Bestimmungen des III. Teils beachten.

2. Abschnitt

Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

Für die Regelung der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen, soweit dies in die Grundsatzgesetzgebungskompetenz des Bundes fällt, werden die folgenden Grundsätze aufgestellt:

Geltungsbereich

§ 38. Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses

1. beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
 2. bei sozialen Vergünstigungen,
 3. bei der Bildung,
 4. beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,
- sofern dies in die Grundsatzgesetzgebungskompetenz des Bundes fällt.

Gleichbehandlungsgebot, Begriffsbestimmungen, Rechtsfolgen

§ 39. §§ 31 bis 36 sind anzuwenden.

Verpflichtung zur Schaffung oder Benennung einer unabhängigen Stelle

§ 40. Zur Förderung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ist durch Landesgesetzgebung eine Stelle zu schaffen oder zu benennen, die den Anforderungen des Artikels 13 der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S 22, entspricht.

IV. Teil

Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft

Für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft werden gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 des Bundesverfassungsgesetzes die folgenden Grundsätze aufgestellt:

Geltungsbereich

§ 41. Die Bestimmungen des III. Teiles gelten für Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter/innen im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBI. Nr. 287.

Gleichstellung

§ 42. Ziel ist die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern sowie der Abbau von sonstigen Diskriminierungen.

Gleichbehandlungsgebot

§ 43. (1) Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(2) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(3) Abs. 2 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt

Begriffsbestimmungen

§ 44. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Ausnahmebestimmungen

§ 45. (1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 43 Abs. 2 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen oder anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

(3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist,
2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmer/innen und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienstalters für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundenen Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für

versicherungsmathematische Berechnungen, sofern dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

Sexuelle Belästigung

§ 46. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst sexuell belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

Belästigung

§ 47. (1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt durch geschlechtsbezogene oder mit einem der Gründe nach § 43 Abs. 2 in Zusammenhang stehende Verhaltensweisen

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 43 Abs. 2 in Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person eine solche Verhaltensweise seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

Positive Maßnahmen

§ 48. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmerinnen umfassende Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten im Sinne des Art. 7 Abs. 2 B-VG, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

§ 49. (1) Der/die Arbeitgeber/in darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(2) Der/die Arbeitgeber/in darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) in sonst diskriminierender Weise ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(3) Das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung richtet sich in gleicher Weise an private Arbeitsvermittler/innen gemäß §§ 17ff Arbeitsmarktförderungsgesetz und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts.

Entlohnungskriterien

§ 50. Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen weder Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen, noch Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung wegen eines in § 43 Abs. 2 genannten Grundes führen.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 51. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 43 Abs. 1 Z 1 oder des § 43 Abs. 2 Z 1 nicht begründet worden, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Stellenwerber/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens ein Monatsentgelt, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder
2. bis 500 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Stellenwerber/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

(2) Erhält ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 43 Abs. 1 Z 2 oder des § 43 Abs. 2 Z 2 durch den/die Arbeitgeber/in für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes oder ein geringeres Entgelt als ein/e Arbeitnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines in § 43 Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat er/sie gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 43 Abs. 1 Z 3 oder des § 43 Abs. 2 Z 3 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 43 Abs. 1 Z 4 oder des § 43 Abs. 2 Z 4 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(5) Ist ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 43 Abs. 1 Z 5 oder des § 43 Abs. 2 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt,

1. die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, wenn der/die Arbeitnehmer/in bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder
2. bis 500 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Arbeitnehmer/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 43 Abs. 1 Z 6 oder des § 43 Abs. 2 Z 6 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes oder wie ein/e Arbeitnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines in § 43 Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis vom/von der Arbeitgeber/in wegen des Geschlechtes des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder wegen eines in § 43 Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig

beendet worden (§ 43 Abs. 1 Z 7 oder § 43 Abs. 2 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(8) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 46 oder einer Belästigung nach § 47 hat der/die Arbeitnehmer/in gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 46 Abs. 1 Z 2 oder 47 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der/die Arbeitnehmer/in zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 400 Euro Schadenersatz, im Falle einer sexuellen Belästigung mindestens auf 720 Euro Schadenersatz.

(9) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 43, 46, oder 47 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 43 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 44 Abs. 2 oder 45 vorliegt. Bei Berufung auf §§ 46 oder 47 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Benachteiligungsverbot

§ 52. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 51 Abs. 9 gilt sinngemäß.

Aufgaben einer Gleichbehandlungskommission

§ 53. (1) Soweit die Landesgesetzgebung eine Gleichbehandlungskommission vorsieht, hat sich diese mit allen die Diskriminierung im Sinne der §§ 43 bis 47 berührenden Fragen zu befassen.

(2) Die Kommission kann Gutachten über Fragen der Diskriminierung im Sinne der §§ 43 bis 47 erstaten. Gutachten sind insbesondere bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zu erstaten.

§ 54. (1) Die Kommission kann im Einzelfall prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Stellt die Kommission eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes fest, so kann sie den/die Arbeitgeber/in davon benachrichtigen und ihn/sie zur Beendigung der Diskriminierung auffordern.

(2) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, dass der/die Arbeitnehmer/in das Recht hat, sich im Verfahren vor der Kommission durch eine Person seines/ihrer Vertrauens, insbesondere eine/n Vertreter/in einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, vertreten zu lassen; weiters, dass die Kommission auf Antrag des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin eine/n Vertreter/in einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson beizuziehen hat und die Kommission den/die Arbeitnehmer/in zugleich mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung über dieses Antragsrecht ausdrücklich zu belehren hat.

(3) Kommt der/die Arbeitgeber/in der Aufforderung der Kommission nach Abs. 1 nicht nach, so können die zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften oder die Anwältin für Gleichbehandlung oder ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r die gerichtliche Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes begehren.

(4) Die Kommission kann im Falle einer Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den/die Arbeitgeber/in zur Erstattung eines schriftlichen Berichtes auffordern. Der Bericht hat alle zur Beurteilung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes notwendigen Angaben zu enthalten.

Anwältin für Gleichbehandlung; Gleichbehandlungsbeauftragte/r

§ 55. (1) Wenn die Landesgesetzgebung vorsieht, dass der Gleichbehandlungskommission als unabhängige Stelle eine Anwältin für Gleichbehandlung oder ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r angehört, ist diese zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen. Die Landesgesetzgebung kann diese Institutionen auch anders benennen.

(2) Der/die Arbeitgeber/in, der Betriebsrat und alle Beschäftigten des betroffenen Betriebes sind durch die Landesgesetzgebung zu verpflichten, einer Anwältin für Gleichbehandlung oder einem/einer

Gleichbehandlungsbeauftragten die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(3) Wenn eine Anwältin für Gleichbehandlung oder ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes hat und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Kommission von Amts wegen ein Verfahren einzuleiten.

(4) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, dass eine Anwältin für Gleichbehandlung oder eine/e Gleichbehandlungsbeauftragte im Auftrag der Kommission berechtigt ist, die betrieblichen Räume zu betreten, in die Unterlagen der Betriebe Einsicht zu nehmen und Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen anzufertigen.

(5) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, dass eine Anwältin für Gleichbehandlung oder ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r bei der Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen hat.

Veröffentlichung

§ 56. Die Landesgesetzgebung kann vorsehen, dass die Kommission ihre Gutachten sowie rechtskräftige Urteile, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, in einem Publikationsorgan des Landes zu veröffentlichen hat. Diese Veröffentlichung kann auch im Falle der Nichtbeachtung der Aufforderung gemäß § 54 Abs. 3 durch den Arbeitgeber vorgesehen werden.

Auskunftspflicht

§ 57. Die Arbeitgeber/innen und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind durch die Landesgesetzgebung zu verpflichten, einer Gleichbehandlungskommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Strafbestimmungen

§ 58. Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, dass Stellenausschreibungen entgegen den in Ausführung des § 49 ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen durch private Arbeitsvermittler/innen gemäß den §§ 17ff Arbeitsmarktförderungsgesetz oder durch mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts oder durch eine/n Arbeitgeber/in von der Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag des/der Stellenwerbers/Stellenwerberin oder der Anwältin für Gleichbehandlung oder eines/einer Gleichbehandlungsbeauftragten, sofern eine solche durch die Landesgesetzgebung vorgesehen ist, mit Geldstrafe zu bestrafen sind. Deren Höhe ist von der Ausführungsgesetzgebung festzusetzen.

V. Teil

Schlussbestimmungen

Verweisungen

§ 59. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Auflegen des Gesetzes

§ 60. Jede/r Arbeitgeber/in hat einen Abdruck dieses Bundesgesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Arbeitnehmer/innen leicht zugänglicher Stelle aufzulegen oder den Arbeitnehmer/innen mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen.

Begründungspflicht des Gerichtes

§ 61. In einem gerichtlichen Verfahren wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hat sich das Gericht mit einem Gutachten oder einem Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission im Einzelfall zu befassen und ein davon abweichendes Urteil zu begründen.

Nebenintervention

§ 62. Der Klageverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern kann, wenn es ein/e Betroffene/r verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz als Nebenintervenient (§§ 17 bis 19 ZPO) beitreten.

In-Kraft-Treten

§ 63. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 2004 in Kraft.

(2) Die Ausführungsgesetze der Bundesländer zu den im III. Teil, 2. Abschnitt und im IV. Teil geregelten Grundsätzen sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

Vollziehung

§ 64. (1) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut

1. hinsichtlich der §§ 14, 28 und 37 der/die jeweils für die Förderungen zuständige Bundesminister/in,
2. hinsichtlich der §§ 61 und 62 der/die Bundesminister/in für Justiz,
3. im Übrigen der/die Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit.

(2) Mit der Wahrnehmung der dem Bund nach Art. 15 Abs. 8 B-VG hinsichtlich des III. Teiles, 2. Abschnitt, zustehenden Rechte ist der/die Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit betraut. Mit der Wahrnehmung der dem Bund nach Art. 15 Abs. 8 B-VG hinsichtlich des IV. Teiles zustehenden Rechte ist hinsichtlich des § 54 Abs. 3 der/die Bundesminister/in für Justiz, im Übrigen der/die Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit betraut.

Artikel 2

Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz), BGBl. Nr. 108/1979, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 129/2001, wird wie folgt geändert:

1. Der Titel „Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz)“ wird durch den Titel „Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft - GBK/GAW-Gesetz“ ersetzt.

2. Die Überschrift „I. Teil“ entfällt.

3. §§ 1 bis 9 samt Überschriften lauten:

„Gleichbehandlungskommission

§ 1. (1) Beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen ist eine Gleichbehandlungskommission (GBK) einzurichten.

(2) Die Gleichbehandlungskommission besteht aus drei Senaten. Die Senate sind für folgende Bereiche zuständig:

1. Senat I für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes - GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004);
2. Senat II für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt (Teil II GIBG);
3. Senat III für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III, 1. Abschnitt GIBG).

(3) Betrifft ein von der Gleichbehandlungskommission zu behandelnder Fall sowohl die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt als auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt, so ist Senat I zuständig. Er hat dabei auch die Bestimmungen über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt (Teil II GIBG) anzuwenden.

(4) Der/die Vorsitzende des Senates I hat die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission zu koordinieren.

Zusammensetzung der Senate

§ 2. (1) Jeder Senat hat aus dem/der Vorsitzenden und weiteren Mitgliedern zu bestehen.

(2) Dem Senat I haben als weitere Mitglieder anzugehören:

1. zwei Mitglieder, die von der Wirtschaftskammer Österreich entsendet werden;
2. zwei Mitglieder, die von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte entsendet werden;
3. zwei Mitglieder, die von der Vereinigung der Österreichischen Industrie entsendet werden;
4. zwei Mitglieder, die vom Österreichischen Gewerkschaftsbund entsendet werden;
5. ein Mitglied, das vom/von der Bundeskanzler/in bestellt wird;

6. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen bestellt wird;
7. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit bestellt wird.

(3) Dem Senat II haben als weitere Mitglieder anzugehören:

1. zwei Mitglieder, die von der Wirtschaftskammer Österreich entsendet werden;
2. zwei Mitglieder, die von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte entsendet werden;
3. zwei Mitglieder, die von der Vereinigung der Österreichischen Industrie entsendet werden;
4. zwei Mitglieder, die vom Österreichischen Gewerkschaftsbund entsendet werden;
5. ein Mitglied, das vom/von der Bundeskanzler/in bestellt wird;
6. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit bestellt wird.

(4) Dem Senat III haben als weitere Mitglieder anzugehören:

1. zwei Mitglieder, die von der Wirtschaftskammer Österreich entsendet werden;
2. zwei Mitglieder, die von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte entsendet werden;
3. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Bildung, Wissenschaft und Kultur bestellt wird;
4. ein Mitglied, das vom/von der Bundeskanzler/in bestellt wird;
5. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Inneres bestellt wird;
6. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Justiz bestellt wird;
7. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz bestellt wird;
8. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit bestellt wird.

(5) Bilden Förderungsrichtlinien oder Förderungsmaßnahmen eines Bundesministeriums den Gegenstand der Beratungen eines Senates, so hat diesem als zusätzliches weiteres Mitglied auch ein/e Vertreter/in des betreffenden Bundesministeriums anzugehören.

(6) Den Vorsitz hat jeweils ein/e vom/von der Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen betraute/r Bedienstete/r des Bundes zu führen. Ein/e weitere/r Bedienstete/r des Bundes ist erforderlichenfalls auf dieselbe Weise jeweils mit der Stellvertretung für den/der mit dem Vorsitz betrauten/betrauter Bediensteten des Bundes zu betrauen. Vor der Betrauung der Vorsitzenden der Senate sind die jeweils entsendungsberechtigten Interessenvertretungen zu hören.

(7) Für jedes weitere Senatsmitglied ist mindestens ein Ersatzmitglied zu entsenden bzw. zu bestellen. Die Funktionsdauer der Mitglieder und deren Ersatzmitglieder beträgt vier Jahre. Wiederentsendung bzw. Wiederbestellung sind zulässig. Bei Verzicht, Widerruf der Entsendung oder Bestellung, grober Verletzung oder dauernder Vernachlässigung der Pflichten sind die Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder vom/von der Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen vor Ablauf der Funktionsdauer von ihrer Funktion zu entheben. Im Bedarfsfall ist ein Senat durch Neuentsendungen bzw. Neubestellungen für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen. Wird das Entsendungsrecht bzw. das Bestellungsrecht nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, so hat der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen die betreffenden Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder zu bestellen.

(8) Die von einer Interessenvertretung entsendeten Mitglieder und deren Ersatzmitglieder haben vor Antritt ihrer Funktion dem/der Vorsitzenden die gewissenhafte und unparteiische Ausübung ihrer Tätigkeit zu geloben.

(9) Jede der Stellen, die zwei Mitglieder entsenden oder bestellen, soll zumindest eine Frau als Mitglied entsenden oder bestellen. Bei der Entsendung oder Bestellung von deren Ersatzmitgliedern sollen mindestens 50 % Frauen berücksichtigt werden. Jedes der Bundesministerien, die ein Mitglied bestellen, soll zumindest eine Frau als Mitglied oder Ersatzmitglied bestellen.

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

§ 3. (1) Beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen ist eine Anwaltschaft für Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsanwaltschaft - GAW) einzurichten.

(2) Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung besteht aus:

1. der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I GIBG);
2. dem/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt (Teil II GIBG);

3. dem/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III, 1. Abschnitt GIBG);
4. den Regionalanwältinnen und Regionalvertreter/inne/n;
5. den erforderlichen Stellvertreter/innen der in Z 1 bis 4 genannten Personen;
6. der erforderlichen Zahl von Mitarbeiter/inne/n.

(3) Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt hat die Tätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlung zu koordinieren.

(4) Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des GIBG diskriminiert fühlen. Sie kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage im gesamten Bundesgebiet abhalten.

(5) Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung kann unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchführen sowie unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung berührenden Fragen abgeben.

(6) Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt sowie der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen sowie deren Stellvertreter/innen sind nach Anhörung der jeweils entsendungsberechtigten Interessenvertretungen vom/von der Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen zu bestellen. Der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen hat Bedienstete des Bundes mit diesen Funktionen zu betrauen.

(7) Die Funktionen nach Abs. 2 Z 1 bis 5 ruhen

1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahren bis zu dessen rechtskräftigen Abschluss und
2. während der Zeit
 - a) der Suspendierung,
 - b) der Außerdienststellung,
 - c) einer Karenzierung oder eines Urlaubs von mehr als drei Monaten und
 - d) der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(8) Die Funktionen nach Abs. 2 Z 1 bis 5 enden

1. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
2. mit der Versetzung ins Ausland,
3. mit dem Ausscheiden aus dem Bundesdienst,
4. durch Verzicht.

(9) Der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen hat die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, den/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt, den/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen sowie deren Stellvertreter/innen und die Regionalanwältinnen und Regionalvertreter/innen von ihrer Funktion zu entheben, wenn diese

1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder
2. die ihnen obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben.

(10) Die in Abs. 2 Z 1 bis 5 genannten Mitglieder der Anwaltschaft für Gleichbehandlung sind in den ihren Wirkungsbereich betreffenden Angelegenheiten berechtigt, an den Sitzungen der Senate der Gleichbehandlungskommission und ihrer Arbeitsausschüsse teilzunehmen. Ihnen ist auf Verlangen das Wort zu erteilen.

(11) Den Stellvertreter/inne/n nach Abs. 2 Z 5 kommen dieselben Rechte und Pflichten zu wie den Mitgliedern der Gleichbehandlungsanwaltschaft, mit deren Vertretung sie betraut sind.

Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

§ 4. (1) Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne von Teil I GIBG diskriminiert fühlen. Sie ist in Ausübung dieser Tätigkeit selbständig und unabhängig.

(2) Die Anwältin kann, falls erforderlich, auf Grund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den/die Arbeitgeber/in zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern. Sie kann

auch weitere Auskünfte vom/von der Arbeitgeber/in, vom Betriebsrat oder von den Beschäftigten des betroffenen Betriebes einholen. Diese sind verpflichtet, der Anwältin die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(3) Wenn die Anwältin die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und dem Senat die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat der Senat von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 11 oder § 12 einzuleiten. Der Senat hat sich mit einem von der Anwältin vorgelegten Fall in seiner nächsten Sitzung, jedoch bis spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen.

(4) Der Senat kann die Anwältin mit der Durchführung der Ermittlungstätigkeit beauftragen. Die Anwältin kann im Auftrag des Senates die betrieblichen Räume betreten und in die Unterlagen der Betriebe Einsicht nehmen. Auf Verlangen sind ihr Abschriften oder Ablichtungen dieser Unterlagen oder Auszüge davon zur Verfügung zu stellen. Die Anwältin hat bei ihrer Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen. Vor Besichtigung eines Betriebes ist der/die Arbeitgeber/in so rechtzeitig zu verständigen, dass diese/r oder eine von ihm/ihr namhaft gemachte Person an der Besichtigung teilnehmen kann.

(5) Wenn sich die Entscheidung des Senates in einem von der Anwältin oder Regionalanwältin vorgelegten Fall nicht mit deren Auffassung deckt, so findet § 12 Abs. 5 Anwendung.

Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt

§ 5. (1) Der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne von Teil I, 2. Abschnitt GIBG diskriminiert fühlen. Er/sie ist in Ausübung dieser Tätigkeit selbständig und unabhängig.

(2) Der/die Anwalt/Anwältin kann, falls erforderlich, auf Grund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den/die Arbeitgeber/in oder die betroffene Organisation zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern. Er/sie kann auch weitere Auskünfte vom/von der Arbeitgeber/in oder der Organisation, vom Betriebsrat oder von den Beschäftigten des betroffenen Betriebes einholen. Diese sind verpflichtet, dem/der Anwalt/Anwältin die für die Durchführung seiner/ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(3) Wenn der/die Anwalt/Anwältin die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und dem Senat die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat der Senat von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 11 oder § 12 einzuleiten. Der Senat hat sich mit einem vom/von der Anwalt/Anwältin vorgelegten Fall in seiner nächsten Sitzung, jedoch bis spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen.

(4) Der Senat kann den/die Anwalt/Anwältin/n mit der Durchführung der Ermittlungstätigkeit beauftragen. Der/die Anwalt/Anwältin kann im Auftrag des Senates die betrieblichen Räume betreten und in die Unterlagen der Betriebe Einsicht nehmen. Auf Verlangen sind ihm/ihr Abschriften oder Ablichtungen dieser Unterlagen oder Auszüge davon zur Verfügung zu stellen. Der/die Anwalt/Anwältin hat bei seiner/ihrer Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen. Vor Besichtigung eines Betriebes ist der/die Arbeitgeber/in so rechtzeitig zu verständigen, dass diese/r oder eine von ihm/ihr genannte Person an der Besichtigung teilnehmen kann.

(5) Wenn sich die Entscheidung des Senates in einem vom/von der Anwalt/Anwältin oder Regionalvertreter/in vorgelegten Fall nicht mit deren Auffassung deckt, so findet § 12 Abs. 5 Anwendung.

Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

§ 6. (1) Der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne von Teil II, 1. Abschnitt GIBG diskriminiert fühlen. Er/sie ist in Ausübung dieser Tätigkeit selbständig und unabhängig.

(2) Der/die Anwalt/Anwältin kann, falls erforderlich, auf Grund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes Auskünfte einholen. Die Auskunftspersonen sind verpflichtet, dem/der Anwalt/Anwältin die für die Durchführung seiner/ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(3) Wenn der/die Anwalt/Anwältin die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und dem Senat die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat der Senat von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 11 oder § 12 einzuleiten. Der Senat hat sich mit einem vom/von der Anwalt/Anwältin vorgelegten Fall in seiner nächsten Sitzung, jedoch bis spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen.

(4) Der Senat kann den/die Anwalt/Anwältin mit der Durchführung der Ermittlungstätigkeit beauftragen.

(5) Wenn sich die Entscheidung des Senates in einem vom/von der Anwalt/Anwältin oder Regionalvertreter/in vorgelegten Fall nicht mit deren Auffassung deckt, so findet § 12 Abs. 5 Anwendung.

Regionalbüros

§ 7. (1) Wenn es zur Verbesserung der Beratung und Unterstützung von Personen in Fragen der Gleichbehandlung im Sinne dieses Bundesgesetzes erforderlich ist, kann der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen in den Ländern Regionalbüros der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt sowie weitere Regionalbüros der Anwaltschaft für Gleichbehandlung durch Verordnung einrichten und Regionalvertreter/innen (allenfalls Stellvertreter/innen) als Leiter/innen der Regionalbüros bestellen. Die Regionalvertreterinnen für den Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt führen die Bezeichnung Regionalanwältinnen. In der Verordnung ist der jeweilige örtliche Wirkungsbereich der Regionalbüros festzulegen. Im Rahmen dieses Wirkungsbereiches kann der/die Regionalvertreter/in zum Zweck der Erfüllung der Aufgaben Sprechstunden und Sprechtage abhalten.

(2) Die Regionalbüros haben folgende Aufgaben:

1. die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des GIBG diskriminiert fühlen;
2. die Einholung von schriftlichen Stellungnahmen und Auskünften gemäß §§ 4 Abs. 2, 5 Abs. 2 und 6 Abs. 2 im Auftrag des zuständigen Mitglieds der Anwaltschaft für Gleichbehandlung. In diesen Fällen besteht die Auskunftspflicht auch gegenüber dem/der Regionalvertreter/in;
3. die Durchführung von Ermittlungstätigkeiten gemäß §§ 4 Abs. 4, 5 Abs. 4 und § 6 Abs. 4 im Auftrag des zuständigen Senates der Gleichbehandlungskommission;
4. die Antragstellung an die Bezirksverwaltungsbehörde gemäß §§ 9 und 23 GIBG;
5. das Verlangen an die Gleichbehandlungskommission gemäß §§ 4 Abs. 3, 5 Abs. 3 und 6 Abs. 3 auf Einleitung eines Verfahrens von Amts wegen.

Aufgaben der Senate der Gleichbehandlungskommission

§ 8. Die Senate der Gleichbehandlungskommission haben sich in ihrem Zuständigkeitsbereich (§ 1) mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen und mit Verstößen gegen die Beachtung des Gleichbehandlungsgebotes regelnde Förderungsrichtlinien zu befassen.

Geschäftsordnung

§ 9. Die Geschäftsordnung der Senate und ihrer Ausschüsse ist durch Verordnung des/der Bundesministers/Bundesministerin für Gesundheit und Frauen näher zu regeln.“

4. *§ 10 Abs. 1 zweiter Satz lautet:*

„Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten; gleiches gilt für die Vertreter/innen der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§§ 11 Abs. 2 und 14 Abs. 4) mit Ausnahme jener Fachleute, die schriftliche Fachgutachten im Auftrag der Kommission erstellen.“

5. *In § 10 Abs. 2 werden der Ausdruck „Arbeitgeber“ durch den Ausdruck „Arbeitgeber/innen“ und der Klammerausdruck „(§ 8)“ durch den Klammerausdruck „(§ 15)“ ersetzt.*

6. *In § 10 Abs. 3 wird der Ausdruck „Vertreter“ durch den Ausdruck „Vertreter/innen“ ersetzt.*

7. *§§ 10a bis 10d samt Überschriften sowie der bisherige II. Teil betreffend Grundsätze gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG für die Regelung der Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft entfallen.*

8. *§§ 11 bis 16 samt Überschriften lauten:*

„Gutachten

§ 11. (1) Auf Antrag einer der im jeweiligen Senat der Kommission vertretenen Interessenvertretungen, auf Verlangen der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, einer Regionalanwältin, des/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6, eines/einer Regionalvertreter/Regionalvertreterin oder von Amts wegen hat der damit befasste Senat insbesondere Gutachten über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu erstatten.

(2) Betrifft ein gemäß Abs. 1 zu erstellendes Gutachten Diskriminierungen in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung, so kann der befasste Senat zur Vorbereitung der Beschlussfassung einen Arbeitsausschuss bilden, dem neben dem/der Vorsitzenden je ein Mitglied der im jeweiligen Senat vertrete-

nen Interessenvertretungen anzugehören hat. Den Beratungen sind Vertreter/innen der jeweiligen Kollektivvertragsparteien beizuziehen. § 14 Abs. 2 bis 5 gilt sinngemäß.

(3) Gutachten des Senates sind von der Gleichbehandlungskommission in vollem Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen kostenlos zur Verfügung zu stellen.

Einzelfallprüfung

§ 12. (1) Auf Antrag eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin, eines/einer Arbeitgebers/Arbeitgeberin, eines Betriebsrates, einer der im jeweiligen Senat der Kommission vertretenen Interessenvertretungen, einer/eines von Diskriminierung im Sinne des III. Teiles, 1. Abschnitt, GIBG Betroffenen, auf Verlangen der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, einer Regionalanwältin, des/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6, eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin oder von Amts wegen hat der damit befasste Senat im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt.

(2) Der/die Arbeitnehmer/in oder die von Diskriminierung im Sinne des III. Teiles, 1. Abschnitt GIBG betroffene Person hat das Recht, sich durch eine Person ihres Vertrauens, insbesondere eine/n Vertreter/in einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, im Verfahren vor der Kommission vertreten zu lassen. Der Senat hat auf Antrag des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder der von Diskriminierung im Sinne des III. Teiles, 1. Abschnitt GIBG betroffenen Person eine/n Vertreter/in einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation gemäß § 14 Abs. 4 beizuziehen. Der Senat hat den/die Arbeitnehmer/in oder die betroffene Person zugleich mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung über dieses Antragsrecht ausdrücklich zu belehren.

(3) Ist der Senat der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat er dem/der Arbeitgeber/in oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen oder dem/der für eine Diskriminierung im Sinne des III. Teiles, 1. Abschnitt GIBG Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

(4) Wird einem Auftrag nach Abs. 3 nicht entsprochen, so kann jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen. Der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist sowie kollektivvertraglicher Verfallfristen wird bis zum Ende des Monats nach Eintritt der Rechtskraft solcher Urteile gehemmt.

(5) In einem auf Verlangen der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, des/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6, der Regionalanwältin oder eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin eingeleiteten Verfahrens steht das Klagerecht gemäß Abs. 4 auch der Anwältin für die Gleichbehandlung, der/dem Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6, der Regionalanwältin oder dem/der Regionalvertreter/in zu, wobei die Klage nur mit Zustimmung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder der betroffenen Person eingebracht werden darf.

(6) Der Senat hat rechtskräftige Gerichtsurteile im Sinne des Abs. 4 und 5, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, im vollen Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen kostenlos zu veröffentlichen.

Verpflichtung zur Berichtslegung

§ 13. (1) Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines/einer Antragsberechtigten gemäß § 12 Abs. 1, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder des/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6, in der die behaupteten Umstände glaubhaft zu machen sind, die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes, so hat

1. in Fällen der Gleichbehandlung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis der/die Arbeitgeber/in oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt der/die für die vermutete Diskriminierung vermutlich Verantwortliche,
2. in Fällen im Sinne des III. Teiles, 1. Abschnitt GIBG der/die für die vermutete Diskriminierung vermutlich Verantwortliche,

der Kommission auf Verlangen einen schriftlichen Bericht zu erstatten. Wird ein solcher Bericht von Arbeitgeber/innen verlangt, hat er für die von der Vermutung betroffenen Betriebsbereiche unter Bedachtnahme auf die vermutete Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes durch zahlenmäßige Aufgliederung einen Vergleich der Beschäftigungsbedingungen, der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, der Aufstiegsmöglichkeiten sowie der Beschäftigungsdauer und der Art der Beendigung der Arbeitsver-

hältnisse von Frauen und Männern oder in Bezug auf ein anderes behauptetes diskriminierendes Merkmal zu ermöglichen. Erforderlichenfalls hat der Bericht auch Aufschluss zu geben über den Zusammenhang zwischen den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und den Aufstiegsmöglichkeiten. Wird ein solcher Bericht im Fall von Diskriminierungen nach Teil III, 1. Abschnitt GIBG von der/dem dafür vermutlich Verantwortlichen verlangt, hat er/sie alle Umstände des Falles aus seiner/ihrer Sicht umfassend und detailliert darzulegen.

(2) Ein solcher Bericht kann im Falle einer vom Senat festgestellten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes für ein oder mehrere Folgejahre verlangt werden.

(3) Die Kommission kann auf Grund der Berichte Gutachten (§ 11) über die Erfüllung des Gleichbehandlungsgebotes im Betrieb erstellen.

(4) Kommt der/die Arbeitgeber/in oder der/die für eine Diskriminierung vermutlich Verantwortliche der Verpflichtung nach Abs. 1 und 2 nicht nach, so hat die Kommission diesen Umstand auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen zu veröffentlichen.

Geschäftsführung der Kommission

§ 14. (1) Der/die Vorsitzende hat den Senat nach Bedarf einzuberufen. Eine Einberufung des Senates hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder, die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6 verlangt.

(2) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) sind rechtzeitig und nachweislich unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden.

(3) Der Senat ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder (Ersatzmitglieder) anwesend ist. Für Beschlüsse des Senates ist die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Bei Stimmengleichheit gilt die Meinung als angenommen, für die der/die Vorsitzende gestimmt hat.

(4) Die Sitzungen des Senates sind vertraulich und nicht öffentlich. Der/die Vorsitzende kann den Sitzungen des Senates auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beiziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder der/des Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6 nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat der/die Vorsitzende zu entsprechen.

(5) Die Führung der laufenden Geschäfte, die Vorbereitung der Sitzungen und die Besorgung der Kanzleigeschäfte des Senates kann unter der Leitung des/der Vorsitzenden einem/einer, falls erforderlich, mehreren Bediensteten des Bundes übertragen werden.

(6) Personen, die der Ladung zur Auskunftserteilung vor dem Senat nachkommen, haben auf Antrag Anspruch auf Ersatz der notwendigen Kosten, die durch die Reise an den Ort der Befragung, durch den Aufenthalt an diesem Ort und durch die Rückreise verursacht werden. Die Höhe des Kostenersatzes bestimmt sich nach den für Zeugen/Zeuginnen geltenden Bestimmungen des Gebührenanspruchsgesetzes 1975. Die Geltendmachung des Kostenersatzes ist von Gebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

Ausschüsse des Senates

§ 15. (1) Der Senat kann die Behandlung von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall einem Ausschuss übertragen; falls erforderlich, können mehrere Ausschüsse errichtet werden.

(2) Jeder Ausschuss hat aus mindestens drei Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat der/die Vorsitzende des Senates oder ein/e von ihm/ihr damit betraute/r Bedienstete/r des Bundes zu führen; die übrigen Mitglieder sind vom/von der Vorsitzenden des Senates aus dem Kreise der Mitglieder oder Ersatzmitglieder der im jeweiligen Senat vertretenen Interessenvertretungen zu entnehmen.

(3) Für die Geschäftsführung dieser Ausschüsse gilt § 14 Abs. 1 bis 5 sinngemäß.

Anwendung des AVG

§ 16. Auf das Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18 bis 22, 32 und 33 sowie - nach Maßgabe der §§ 20 Abs. 12 und 30 Abs. 3 des Gleichbehandlungsgesetzes - §§ 45 und 46 AVG, BGBl. Nr. 51/1991, anzuwenden. Für die Beiziehung von Dolmetschern und Übersetzern gelten die Bestimmungen der §§ 39a, 52 Abs. 3 und 4 sowie 53 AVG, wobei die Kosten von Amts wegen zu tragen sind.“

9. Die Überschriften „III. Teil“ und „Schlussbestimmungen“ entfallen.

10. Dem § 21 wird folgender Abs. 8 angefügt:

„(8) §§ 1 bis 16 sowie 22 bis 24 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 66/2004 sowie der Entfall der Überschriften „I. Teil“, „III. Teil“ und „Schlussbestimmungen“ treten mit 1. Juli 2004 in Kraft. §§ 10a bis 10d sowie der bisherige II. Teil treten mit 30. Juni 2004 außer Kraft.“

11. § 22 lautet:

„§ 22. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind hinsichtlich der §§ 4 Abs. 5, 5 Abs. 5, 6 Abs. 5 und 12 Abs. 4 und 5 der/die Bundesminister/in für Justiz, hinsichtlich des § 24 der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen im Einvernehmen mit dem/der Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit, im Übrigen der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen betraut.“

12. § 23 samt Überschrift lautet:

„Verweisungen

§ 23. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.“

13. § 24 samt Überschrift lautet:

„Berichte an den Nationalrat

§ 24. Der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen und der/die Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit haben dem Nationalrat alle zwei Jahre einen Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes vorzulegen. Dieser Bericht hat insbesondere Angaben über die Tätigkeit und Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission zu enthalten. Jedes zweite Mal ist dieser zweijährige Bericht durch Beiträge der Interessenvertretungen der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen zu ergänzen und dem Nationalrat vorzulegen.“

Klestitl

Schüssel

RICHTLINIE 2000/43/EG DES RATES**vom 29. Juni 2000****zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft**

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 13,

auf Vorschlag der Kommission ⁽¹⁾,nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments ⁽²⁾,nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses ⁽³⁾,nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen ⁽⁴⁾,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Der Vertrag über die Europäische Union markiert den Beginn einer neuen Etappe im Prozeß des immer engeren Zusammenwachsens der Völker Europas.
- (2) Nach Artikel 6 des Vertrags über die Europäische Union beruht die Europäische Union auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit; diese Grundsätze sind den Mitgliedstaaten gemeinsam. Nach Artikel 6 EU-Vertrag sollte die Union ferner die Grundrechte, wie sie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ergeben, achten.
- (3) Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht. Dieses Recht wurde in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, im VN-Übereinkommen über die Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen, im Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, im Internationalen Pakt der VN über bürgerliche und politische Rechte sowie im Internationalen Pakt der VN über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und in der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und der Grundfreiheiten anerkannt, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden.
- (4) Es ist wichtig, daß diese Grundrechte und Grundfreiheiten, einschließlich der Vereinigungsfreiheit, geachtet werden. Ferner ist es wichtig, daß im Zusammenhang mit dem Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen der Schutz der Privatsphäre und des Familienlebens sowie der in diesem Kontext getätigten Geschäfte gewahrt bleibt.
- (5) Das Europäische Parlament hat eine Reihe von Entschlüssen zur Bekämpfung des Rassismus in der Europäischen Union angenommen.
- (6) Die Europäische Union weist Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen, zurück. Die Verwendung des Begriffs

„Rasse“ in dieser Richtlinie impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien.

- (7) Auf seiner Tagung in Tampere vom 15. und 16. Oktober 1999 ersuchte der Europäische Rat die Kommission, so bald wie möglich Vorschläge zur Durchführung des Artikels 13 EG-Vertrag im Hinblick auf die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit vorzulegen.
- (8) In den vom Europäischen Rat auf seiner Tagung vom 10. und 11. Dezember 1999 in Helsinki vereinbarten beschäftigungspolitischen Leitlinien für das Jahr 2000 wird die Notwendigkeit unterstrichen, günstigere Bedingungen für die Entstehung eines Arbeitsmarktes zu schaffen, der soziale Integration fördert; dies soll durch ein Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen geschehen, die darauf abstellen, Diskriminierungen bestimmter gesellschaftlicher Gruppen, wie ethnischer Minderheiten, zu bekämpfen.
- (9) Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft können die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt sowie die Solidarität. Ferner kann das Ziel der Weiterentwicklung der Europäischen Union zu einem Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts beeinträchtigt werden.
- (10) Die Kommission legte im Dezember 1995 eine Mitteilung über Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus vor.
- (11) Der Rat hat am 15. Juli 1996 die Gemeinsame Maßnahme 96/443/JI zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ⁽⁵⁾ angenommen, mit der sich die Mitgliedstaaten verpflichten, eine wirksame justizielle Zusammenarbeit bei Vergehen, die auf rassistischen oder fremdenfeindlichen Verhaltensweisen beruhen, zu gewährleisten.
- (12) Um die Entwicklung demokratischer und toleranter Gesellschaften zu gewährleisten, die allen Menschen — ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft — eine Teilhabe ermöglichen, sollten spezifische Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft über die Gewährleistung des Zugangs zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit hinausgehen und auch Aspekte wie Bildung, Sozialschutz, einschließlich sozialer Sicherheit und der Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, mit abdecken.

⁽¹⁾ Noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.⁽²⁾ Stellungnahme vom 18. Mai 2000 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).⁽³⁾ Stellungnahme vom 12. April 2000 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).⁽⁴⁾ Stellungnahme vom 31. Mai 2000 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).⁽⁵⁾ ABl. L 185 vom 24.7.1996, S. 5.

- (13) Daher sollte jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen gemeinschaftsweit untersagt werden. Dieses Diskriminierungsverbot sollte auch hinsichtlich Drittstaatsangehörigen angewandt werden, betrifft jedoch keine Ungleichbehandlungen aufgrund der Staatsangehörigkeit und läßt die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf unberührt.
- (14) Bei der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne Ansehen der Rasse oder der ethnischen Herkunft sollte die Gemeinschaft im Einklang mit Artikel 3 Absatz 2 EG-Vertrag bemüht sein, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, zumal Frauen häufig Opfer mehrfacher Diskriminierungen sind.
- (15) Die Beurteilung von Tatbeständen, die auf eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung schließen lassen, obliegt den einzelstaatlichen gerichtlichen Instanzen oder anderen zuständigen Stellen nach den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten. In diesen einzelstaatlichen Vorschriften kann insbesondere vorgesehen sein, daß mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln, einschließlich statistischer Beweise, festzustellen ist.
- (16) Es ist wichtig, alle natürlichen Personen gegen Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu schützen. Die Mitgliedstaaten sollten auch, soweit es angemessen ist und im Einklang mit ihren nationalen Gepflogenheiten und Verfahren steht, den Schutz juristischer Personen vorsehen, wenn diese aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft ihrer Mitglieder Diskriminierungen erleiden.
- (17) Das Diskriminierungsverbot sollte nicht der Beibehaltung oder dem Erlaß von Maßnahmen entgegenstehen, mit denen bezweckt wird, Benachteiligungen von Angehörigen einer bestimmten Rasse oder ethnischen Gruppe zu verhindern oder auszugleichen, und diese Maßnahmen können Organisation von Personen einer bestimmten Rasse oder ethnischen Herkunft gestatten, wenn deren Zweck hauptsächlich darin besteht, für die besonderen Bedürfnisse dieser Personen einzutreten.
- (18) Unter sehr begrenzten Bedingungen kann eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sein, wenn ein Merkmal, das mit der Rasse oder ethnischen Herkunft zusammenhängt, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen legitimen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. Diese Bedingungen sollten in die Informationen aufgenommen werden, die die Mitgliedstaaten der Kommission übermitteln.
- (19) Opfer von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft sollten über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Um einen effektiveren Schutz zu gewährleisten, sollte auch die Möglichkeit bestehen, daß sich Verbände oder andere juristische Personen unbeschadet der nationalen Verfahrensordnung bezüglich der Vertretung und Verteidigung vor Gericht bei einem entsprechenden Beschluß der Mitgliedstaaten im Namen eines Opfers oder zu seiner Unterstützung an einem Verfahren beteiligen.
- (20) Voraussetzungen für eine effektive Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes sind ein angemessener Schutz vor Viktimisierung.
- (21) Eine Änderung der Regeln für die Beweislastverteilung ist geboten, wenn ein glaubhafter Anschein einer Diskriminierung besteht. Zur wirksamen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist eine Verlagerung der Beweislast auf die beklagte Partei erforderlich, wenn eine solche Diskriminierung nachgewiesen ist.
- (22) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, die Regeln für die Beweislastverteilung auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt. Dies betrifft Verfahren, in denen die klagende Partei den Beweis des Sachverhalts, dessen Ermittlung dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt, nicht anzutreten braucht.
- (23) Die Mitgliedstaaten sollten den Dialog zwischen den Sozialpartnern und mit Nichtregierungsorganisationen fördern, mit dem Ziel, gegen die verschiedenen Formen von Diskriminierung anzugehen und diese zu bekämpfen.
- (24) Der Schutz vor Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft würde verstärkt, wenn es in jedem Mitgliedstaat eine Stelle bzw. Stellen gäbe, die für die Analyse der mit Diskriminierungen verbundenen Probleme, die Prüfung möglicher Lösungen und die Bereitstellung konkreter Hilfsangebote an die Opfer zuständig wäre.
- (25) In dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt; den Mitgliedstaaten steht es somit frei, günstigere Vorschriften beizubehalten oder einzuführen. Die Umsetzung der Richtlinie darf nicht als Rechtfertigung für eine Absenkung des in den Mitgliedstaaten bereits bestehenden Schutzniveaus benutzt werden.
- (26) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für den Fall vorsehen, daß gegen die aus der Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen verstoßen wird.
- (27) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen, sofern sie alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.
- (28) Entsprechend dem in Artikel 5 EG-Vertrag niedergelegten Subsidiaritäts- und Verhältnismäßigkeitsprinzip kann das Ziel dieser Richtlinie, nämlich ein einheitliches, hohes Niveau des Schutzes vor Diskriminierungen in allen Mitgliedstaaten zu gewährleisten, auf der Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden; es kann daher wegen des Umfangs und der Wirkung der vorgeschlagenen Maßnahme besser auf Gemeinschaftsebene verwirklicht werden. Diese Richtlinie geht nicht über das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus —

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

Artikel 2

Der Begriff „Diskriminierung“

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“, daß es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft geben darf.

(2) Im Sinne von Absatz 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Unerwünschte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft einer Person stehen und bezwecken oder bewirken, daß die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, sind Belästigungen, die als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1 gelten. In diesem Zusammenhang können die Mitgliedstaaten den Begriff „Belästigung“ im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definieren.

(4) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft gilt als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1.

Artikel 3

Geltungsbereich

(1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in bezug auf:

a) die Bedingungen — einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen — für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg;

b) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlassungsbedingungen und Arbeitsentgelt;

d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Innanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;

e) den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;

f) die sozialen Vergünstigungen;

g) die Bildung;

h) den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Diese Richtlinie betrifft nicht unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenlosen Personen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten oder deren Aufenthalt in diesem Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenlosen Personen ergibt.

Artikel 4

Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen

Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, daß eine Ungleichbehandlung aufgrund eines mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft zusammenhängenden Merkmals keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Artikel 5

Positive Maßnahmen

Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der vollen Gleichstellung in der Praxis spezifische Maßnahmen, mit denen Benachteiligungen aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft verhindert oder ausgeglichen werden, beizubehalten oder zu beschließen.

Artikel 6

Mindestanforderungen

(1) Es bleibt den Mitgliedstaaten unbenommen, Vorschriften einzuführen oder beizubehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.

(2) Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten Schutzniveaus in bezug auf Diskriminierungen in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen benutzt werden.

KAPITEL II

RECHTSBEHELFE UND RECHTSDURCHSETZUNG

Artikel 7

Rechtsschutz

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, daß alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren geltend machen können, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, daß Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.

(3) Die Absätze 1 und 2 lassen einzelstaatliche Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung betreffend den Gleichbehandlungsgrundsatz unberührt.

Artikel 8

Beweislast

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, daß immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, daß keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

(2) Absatz 1 läßt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für den Kläger günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

(3) Absatz 1 gilt nicht für Strafverfahren.

(4) Die Absätze 1, 2 und 3 gelten auch für Verfahren gemäß Artikel 7 Absatz 2.

(5) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt.

Artikel 9

Viktimisierung

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um den einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

Artikel 10

Unterrichtung

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, daß die gemäß dieser Richtlinie getroffenen Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form in ihrem Hoheitsgebiet bekanntgemacht werden.

Artikel 11

Sozialer Dialog

(1) Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, mit dem Ziel, die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Tarifverträge, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten Lösungen voranzubringen.

(2) Soweit vereinbar mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren, fordern die Mitgliedstaaten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Eingriff in deren Autonomie auf, auf geeigneter Ebene Antidiskriminierungsvereinbarungen zu schließen, die die in Artikel 3 genannten Bereiche betreffen, soweit diese in den Verantwortungsbereich der Tarifparteien fallen. Die Vereinbarungen müssen den in dieser Richtlinie festgelegten Mindestanforderungen sowie den einschlägigen nationalen Durchführungsbestimmungen entsprechen.

Artikel 12

Dialog mit Nichtregierungsorganisationen

Die Mitgliedstaaten fördern den Dialog mit geeigneten Nichtregierungsorganisationen, die gemäß ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ein rechtmäßiges Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu beteiligen, um den Grundsatz der Gleichbehandlung zu fördern.

KAPITEL III

MIT DER FÖRDERUNG DER GLEICHBEHANDLUNG BEFASSTE STELLEN

Artikel 13

(1) Jeder Mitgliedstaat bezeichnet eine oder mehrere Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu fördern. Diese Stellen können Teil einer Einrichtung sein, die auf nationaler Ebene für den Schutz der Menschenrechte oder der Rechte des einzelnen zuständig ist.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, daß es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört,

- unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände, der Organisationen oder anderer juristischer Personen nach Artikel 7 Absatz 2 die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;
- unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen;
- unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.

KAPITEL IV

SCHLUSSBESTIMMUNGEN**Artikel 14****Einhaltung**

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen,

- a) daß sämtliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;
- b) daß sämtliche mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Einzel- oder Kollektivverträgen oder -vereinbarungen, Betriebsordnungen, Statuten von Vereinigungen mit oder ohne Erwerbszweck sowie Statuten der freien Berufe und der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden.

Artikel 15**Sanktionen**

Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle geeigneten Maßnahmen, um deren Durchsetzung zu gewährleisten. Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission diese Bestimmungen bis zum 19. Juli 2003 mit und melden alle sie betreffenden Änderungen unverzüglich.

Artikel 16**Umsetzung**

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie bis zum 19. Juli 2003 nachzukommen, oder können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen. In diesem Fall gewährleisten die Mitgliedstaaten, daß die Sozialpartner bis zum 19. Juli 2003 im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Maßnahmen getroffen haben; dabei haben die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergeb-

nisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Wenn die Mitgliedstaaten derartige Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

Artikel 17**Bericht**

(1) Bis zum 19. Juli 2005 und in der Folge alle fünf Jahre übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission sämtliche Informationen, die diese für die Erstellung eines dem Europäischen Parlament und dem Rat vorzulegenden Berichts über die Anwendung dieser Richtlinie benötigt.

(2) Die Kommission berücksichtigt in ihrem Bericht in angemessener Weise die Ansichten der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie die Standpunkte der Sozialpartner und der einschlägigen Nichtregierungsorganisationen. Im Einklang mit dem Grundsatz der Berücksichtigung geschlechterspezifischer Fragen wird ferner in dem Bericht die Auswirkung der Maßnahmen auf Frauen und Männer bewertet. Unter Berücksichtigung der übermittelten Informationen enthält der Bericht gegebenenfalls auch Vorschläge für eine Änderung und Aktualisierung dieser Richtlinie.

Artikel 18**Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften* in Kraft.

Artikel 19**Adressaten**

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Luxemburg am 29. Juni 2000.

Im Namen des Rates

Der Präsident

M. ARCANJO

RICHTLINIE 2000/78/EG DES RATES**vom 27. November 2000****zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf**

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 13,

auf Vorschlag der Kommission ⁽¹⁾,nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments ⁽²⁾,nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses ⁽³⁾,nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen ⁽⁴⁾,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Nach Artikel 6 Absatz 2 des Vertrags über die Europäische Union beruht die Europäische Union auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit; diese Grundsätze sind allen Mitgliedstaaten gemeinsam. Die Union achtet die Grundrechte, wie sie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ergeben.
- (2) Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen wurde in zahlreichen Rechtsakten der Gemeinschaft fest verankert, insbesondere in der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen ⁽⁵⁾.
- (3) Bei der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ist die Gemeinschaft gemäß Artikel 3 Absatz 2 des EG-Vertrags bemüht, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, zumal Frauen häufig Opfer mehrfacher Diskriminierung sind.
- (4) Die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht; dieses Recht wurde in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, im VN-Übereinkommen zur Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen, im Internationalen Pakt der VN über bürgerliche und politische Rechte, im Internationalen Pakt der VN über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten anerkannt, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden. Das Über-

einkommen 111 der Internationalen Arbeitsorganisation untersagt Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf.

- (5) Es ist wichtig, dass diese Grundrechte und Grundfreiheiten geachtet werden. Diese Richtlinie berührt nicht die Vereinigungsfreiheit, was das Recht jeder Person umfasst, zum Schutze ihrer Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten.
- (6) In der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer wird anerkannt, wie wichtig die Bekämpfung jeder Art von Diskriminierung und geeignete Maßnahmen zur sozialen und wirtschaftlichen Eingliederung älterer Menschen und von Menschen mit Behinderung sind.
- (7) Der EG-Vertrag nennt als eines der Ziele der Gemeinschaft die Förderung der Koordinierung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten. Zu diesem Zweck wurde in den EG-Vertrag ein neues Beschäftigungskapitel eingefügt, das die Grundlage bildet für die Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie und für die Förderung der Qualifizierung, Ausbildung und Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer.
- (8) In den vom Europäischen Rat auf seiner Tagung am 10. und 11. Dezember 1999 in Helsinki vereinbarten beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2000 wird die Notwendigkeit unterstrichen, einen Arbeitsmarkt zu schaffen, der die soziale Eingliederung fördert, indem ein ganzes Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen getroffen wird, die darauf abstellen, die Diskriminierung von benachteiligten Gruppen, wie den Menschen mit Behinderung, zu bekämpfen. Ferner wird betont, dass der Unterstützung älterer Arbeitnehmer mit dem Ziel der Erhöhung ihres Anteils an der Erwerbsbevölkerung besondere Aufmerksamkeit gebührt.
- (9) Beschäftigung und Beruf sind Bereiche, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für eine volle Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie für die individuelle Entfaltung von entscheidender Bedeutung sind.
- (10) Der Rat hat am 29. Juni 2000 die Richtlinie 2000/43/EG ⁽⁶⁾ zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft angenommen, die bereits einen Schutz vor solchen Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf gewährleistet.
- (11) Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung können die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus

⁽¹⁾ ABl. C 177 E vom 27.6.2000, S. 42.⁽²⁾ Stellungnahme vom 12. Oktober 2000 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).⁽³⁾ ABl. C 204 vom 18.7.2000, S. 82.⁽⁴⁾ ABl. C 226 vom 8.8.2000, S. 1.⁽⁵⁾ ABl. L 39 vom 14.2.1976, S. 40.⁽⁶⁾ ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22.

und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität sowie die Freizügigkeit.

- (12) Daher sollte jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen gemeinschaftsweit untersagt werden. Dieses Diskriminierungsverbot sollte auch für Staatsangehörige dritter Länder gelten, betrifft jedoch nicht die Ungleichbehandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und lässt die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Staatsangehörigen dritter Länder und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf unberührt.
- (13) Diese Richtlinie findet weder Anwendung auf die Sozialversicherungs- und Sozialschutzsysteme, deren Leistungen nicht einem Arbeitsentgelt in dem Sinne gleichgestellt werden, der diesem Begriff für die Anwendung des Artikels 141 des EG-Vertrags gegeben wurde, noch auf Vergütungen jeder Art seitens des Staates, die den Zugang zu einer Beschäftigung oder die Aufrechterhaltung eines Beschäftigungsverhältnisses zum Ziel haben.
- (14) Diese Richtlinie berührt nicht die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand.
- (15) Die Beurteilung von Tatbeständen, die auf eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung schließen lassen, obliegt den einzelstaatlichen gerichtlichen Instanzen oder anderen zuständigen Stellen nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten; in diesen einzelstaatlichen Vorschriften kann insbesondere vorgesehen sein, dass mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln, einschließlich statistischer Beweise, festzustellen ist.
- (16) Maßnahmen, die darauf abstellen, den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz Rechnung zu tragen, spielen eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierungen wegen einer Behinderung.
- (17) Mit dieser Richtlinie wird unbeschadet der Verpflichtung, für Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen, nicht die Einstellung, der berufliche Aufstieg, die Weiterbeschäftigung oder die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einer Person vorgeschrieben, wenn diese Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des Arbeitsplatzes oder zur Absolvierung einer bestimmten Ausbildung nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist.
- (18) Insbesondere darf mit dieser Richtlinie den Streitkräften sowie der Polizei, den Haftanstalten oder den Notfalldiensten unter Berücksichtigung des rechtmäßigen Ziels, die Einsatzbereitschaft dieser Dienste zu wahren, nicht zur Auflage gemacht werden, Personen einzustellen oder weiter zu beschäftigen, die nicht den jeweiligen Anforderungen entsprechen, um sämtliche Aufgaben zu erfüllen, die ihnen übertragen werden können.
- (19) Ferner können die Mitgliedstaaten zur Sicherung der Schlagkraft ihrer Streitkräfte sich dafür entscheiden, dass die eine Behinderung und das Alter betreffenden Bestimmungen dieser Richtlinie auf alle Streitkräfte oder einen Teil ihrer Streitkräfte keine Anwendung finden. Die Mitgliedstaaten, die eine derartige Entscheidung treffen, müssen den Anwendungsbereich dieser Ausnahmeregelung festlegen.
- (20) Es sollten geeignete Maßnahmen vorgesehen werden, d. h. wirksame und praktikable Maßnahmen, um den Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend einzurichten, z. B. durch eine entsprechende Gestaltung der Räumlich-

keiten oder eine Anpassung des Arbeitsgeräts, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen.

- (21) Bei der Prüfung der Frage, ob diese Maßnahmen zu übermäßigen Belastungen führen, sollten insbesondere der mit ihnen verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten berücksichtigt werden.
- (22) Diese Richtlinie lässt die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über den Familienstand und davon abhängige Leistungen unberührt.
- (23) Unter sehr begrenzten Bedingungen kann eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sein, wenn ein Merkmal, das mit der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Ausrichtung zusammenhängt, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. Diese Bedingungen sollten in die Informationen aufgenommen werden, die die Mitgliedstaaten der Kommission übermitteln.
- (24) Die Europäische Union hat in ihrer der Schlussakte zum Vertrag von Amsterdam beigefügten Erklärung Nr. 11 zum Status der Kirchen und weltanschaulichen Gemeinschaften ausdrücklich anerkannt, dass sie den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, achtet und ihn nicht beeinträchtigt und dass dies in gleicher Weise für den Status von weltanschaulichen Gemeinschaften gilt. Die Mitgliedstaaten können in dieser Hinsicht spezifische Bestimmungen über die wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderungen beibehalten oder vorsehen, die Voraussetzung für die Ausübung einer diesbezüglichen beruflichen Tätigkeit sein können.
- (25) Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters stellt ein wesentliches Element zur Erreichung der Ziele der beschäftigungspolitischen Leitlinien und zur Förderung der Vielfalt im Bereich der Beschäftigung dar. Ungleichbehandlungen wegen des Alters können unter bestimmten Umständen jedoch gerechtfertigt sein und erfordern daher besondere Bestimmungen, die je nach der Situation der Mitgliedstaaten unterschiedlich sein können. Es ist daher unbedingt zu unterscheiden zwischen einer Ungleichbehandlung, die insbesondere durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist.
- (26) Das Diskriminierungsverbot sollte nicht der Beibehaltung oder dem Erlass von Maßnahmen entgegenstehen, mit denen bezweckt wird, Benachteiligungen von Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, einem bestimmten Alter oder einer bestimmten sexuellen Ausrichtung zu verhindern oder auszugleichen, und diese Maßnahmen können die Einrichtung und Beibehaltung von Organisationen von Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, einem bestimmten Alter oder einer bestimmten sexuellen Ausrichtung zulassen, wenn deren Zweck hauptsächlich darin besteht, die besonderen Bedürfnisse dieser Personen zu fördern.

- (27) Der Rat hat in seiner Empfehlung 86/379/EWG vom 24. Juli 1986 ⁽¹⁾ zur Beschäftigung von Behinderten in der Gemeinschaft einen Orientierungsrahmen festgelegt, der Beispiele für positive Aktionen für die Beschäftigung und Berufsbildung von Menschen mit Behinderung anführt; in seiner Entschließung vom 17. Juni 1999 betreffend gleiche Beschäftigungschancen für behinderte Menschen ⁽²⁾ hat er bekräftigt, dass es wichtig ist, insbesondere der Einstellung, der Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses sowie der beruflichen Bildung und dem lebensbegleitenden Lernen von Menschen mit Behinderung besondere Aufmerksamkeit zu widmen.
- (28) In dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt; es steht den Mitgliedstaaten somit frei, günstigere Vorschriften einzuführen oder beizubehalten. Die Umsetzung dieser Richtlinie darf nicht eine Absenkung des in den Mitgliedstaaten bereits bestehenden Schutzniveaus rechtfertigen.
- (29) Opfer von Diskriminierungen wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sollten über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Um einen effektiveren Schutz zu gewährleisten, sollte auch die Möglichkeit bestehen, dass sich Verbände oder andere juristische Personen unbeschadet der nationalen Verfahrensordnung bezüglich der Vertretung und Verteidigung vor Gericht bei einem entsprechenden Beschluss der Mitgliedstaaten im Namen eines Opfers oder zu seiner Unterstützung an einem Verfahren beteiligen.
- (30) Die effektive Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes erfordert einen angemessenen Schutz vor Viktimisierung.
- (31) Eine Änderung der Regeln für die Beweislast ist geboten, wenn ein glaubhafter Anschein einer Diskriminierung besteht. Zur wirksamen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist eine Verlagerung der Beweislast auf die beklagte Partei erforderlich, wenn eine solche Diskriminierung nachgewiesen ist. Allerdings obliegt es dem Beklagten nicht, nachzuweisen, dass der Kläger einer bestimmten Religion angehört, eine bestimmte Weltanschauung hat, eine bestimmte Behinderung aufweist, ein bestimmtes Alter oder eine bestimmte sexuelle Ausrichtung hat.
- (32) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, die Regeln für die Beweislastverteilung auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt. Dies betrifft Verfahren, in denen die klagende Partei den Beweis des Sachverhalts, dessen Ermittlung dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt, nicht anzutreten braucht.
- (33) Die Mitgliedstaaten sollten den Dialog zwischen den Sozialpartnern und im Rahmen der einzelstaatlichen Gepflogenheiten mit Nichtregierungsorganisationen mit dem Ziel fördern, gegen die verschiedenen Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz anzugehen und diese zu bekämpfen.
- (34) In Anbetracht der Notwendigkeit, den Frieden und die Aussöhnung zwischen den wichtigsten Gemeinschaften in Nordirland zu fördern, sollten in diese Richtlinie besondere Bestimmungen aufgenommen werden.

- (35) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für den Fall vorsehen, dass gegen die aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen verstoßen wird.
- (36) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen, sofern sie alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.
- (37) Im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip nach Artikel 5 des EG-Vertrags kann das Ziel dieser Richtlinie, nämlich die Schaffung gleicher Ausgangsbedingungen in der Gemeinschaft bezüglich der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, auf der Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden und kann daher wegen des Umfangs und der Wirkung der Maßnahme besser auf Gemeinschaftsebene verwirklicht werden. Im Einklang mit dem Verhältnismäßigkeitsprinzip nach jenem Artikel geht diese Richtlinie nicht über das für die Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus —

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

Artikel 2

Der Begriff „Diskriminierung“

- (1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.
- (2) Im Sinne des Absatzes 1
- liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
 - liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:
 - diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, oder

⁽¹⁾ ABl. L 225 vom 12.8.1986, S. 43.

⁽²⁾ ABl. C 186 vom 2.7.1999, S. 3.

- ii) der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, ist im Falle von Personen mit einer bestimmten Behinderung aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet, geeignete Maßnahmen entsprechend den in Artikel 5 enthaltenen Grundsätzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.
- (3) Unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der Gründe nach Artikel 1 in Zusammenhang stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, sind Belästigungen, die als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1 gelten. In diesem Zusammenhang können die Mitgliedstaaten den Begriff „Belästigung“ im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definieren.
- (4) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person wegen eines der Gründe nach Artikel 1 gilt als Diskriminierung im Sinne des Absatzes 1.
- (5) Diese Richtlinie berührt nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind.

Artikel 3

Geltungsbereich

- (1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf
- die Bedingungen — einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen — für den Zugang zu selbstständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, einschließlich des beruflichen Aufstiegs;
 - den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung, einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
 - die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;
 - die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.
- (2) Diese Richtlinie betrifft nicht unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Länder oder staatenlosen Personen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten oder deren Aufenthalt in diesem Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Länder oder staatenlosen Personen ergibt.
- (3) Diese Richtlinie gilt nicht für Leistungen jeder Art seitens der staatlichen Systeme oder der damit gleichgestellten Systeme einschließlich der staatlichen Systeme der sozialen Sicherheit oder des sozialen Schutzes.

- (4) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass diese Richtlinie hinsichtlich von Diskriminierungen wegen einer Behinderung und des Alters nicht für die Streitkräfte gilt.

Artikel 4

Berufliche Anforderungen

- (1) Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.
- (2) Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.

Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im übrigen eingehalten werden, können die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.

Artikel 5

Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung

Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.

Artikel 6

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters

- (1) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und ange-

messen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

- a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;
- b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;
- c) die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(2) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen bzw. Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen keine Diskriminierung wegen des Alters darstellt, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts führt.

Artikel 7

Positive und spezifische Maßnahmen

(1) Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der völligen Gleichstellung im Berufsleben spezifische Maßnahmen beizubehalten oder einzuführen, mit denen Benachteiligungen wegen eines in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgrunds verhindert oder ausgeglichen werden.

(2) Im Falle von Menschen mit Behinderung steht der Gleichbehandlungsgrundsatz weder dem Recht der Mitgliedstaaten entgegen, Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz beizubehalten oder zu erlassen, noch steht er Maßnahmen entgegen, mit denen Bestimmungen oder Vorkehrungen eingeführt oder beibehalten werden sollen, die einer Eingliederung von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt dienen oder diese Eingliederung fördern.

Artikel 8

Mindestanforderungen

(1) Die Mitgliedstaaten können Vorschriften einführen oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.

(2) Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten allgemeinen Schutzniveaus in Bezug auf

Diskriminierungen in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen benutzt werden.

KAPITEL II

RECHTSBEHELFE UND RECHTSDURCHSETZUNG

Artikel 9

Rechtsschutz

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren geltend machen können, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.

(3) Die Absätze 1 und 2 lassen einzelstaatliche Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung betreffend den Gleichbehandlungsgrundsatz unberührt.

Artikel 10

Beweislast

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

(2) Absatz 1 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für den Kläger günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

(3) Absatz 1 gilt nicht für Strafverfahren.

(4) Die Absätze 1, 2 und 3 gelten auch für Verfahren gemäß Artikel 9 Absatz 2.

(5) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt.

Artikel 11

Viktimisierung

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitnehmer vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

*Artikel 12***Unterrichtung**

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die gemäß dieser Richtlinie getroffenen Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form, zum Beispiel am Arbeitsplatz, in ihrem Hoheitsgebiet bekannt gemacht werden.

*Artikel 13***Sozialer Dialog**

(1) Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den einzelstaatlichen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit dem Ziel, die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Tarifverträge, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren, voranzubringen.

(2) Soweit vereinbar mit den einzelstaatlichen Gepflogenheiten und Verfahren, fordern die Mitgliedstaaten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Eingriff in deren Autonomie auf, auf geeigneter Ebene Antidiskriminierungsvereinbarungen zu schließen, die die in Artikel 3 genannten Bereiche betreffen, soweit diese in den Verantwortungsbereich der Tarifparteien fallen. Die Vereinbarungen müssen den in dieser Richtlinie sowie den in den einschlägigen nationalen Durchführungsbestimmungen festgelegten Mindestanforderungen entsprechen.

*Artikel 14***Dialog mit Nichtregierungsorganisationen**

Die Mitgliedstaaten fördern den Dialog mit den jeweiligen Nichtregierungsorganisationen, die gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ein rechtmäßiges Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe zu beteiligen, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu fördern.

KAPITEL III

BESONDERE BESTIMMUNGEN*Artikel 15***Nordirland**

(1) Angesichts des Problems, dass eine der wichtigsten Religionsgemeinschaften Nordirlands im dortigen Polizeidienst unterrepräsentiert ist, gilt die unterschiedliche Behandlung bei der Einstellung der Bediensteten dieses Dienstes — auch von Hilfspersonal — nicht als Diskriminierung, sofern diese unterschiedliche Behandlung gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften ausdrücklich gestattet ist.

(2) Um eine Ausgewogenheit der Beschäftigungsmöglichkeiten für Lehrkräfte in Nordirland zu gewährleisten und zugleich einen Beitrag zur Überwindung der historischen Gegensätze zwischen den wichtigsten Religionsgemeinschaften Nordirlands zu leisten, finden die Bestimmungen dieser Richtlinie über Religion oder Weltanschauung keine Anwendung auf die Einstellung von Lehrkräften in Schulen Nordirlands, sofern

dies gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften ausdrücklich gestattet ist.

KAPITEL IV

SCHLUSSBESTIMMUNGEN*Artikel 16***Einhaltung**

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass

- a) die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;
- b) die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden.

*Artikel 17***Sanktionen**

Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Durchführung zu gewährleisten. Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen diese Bestimmungen der Kommission spätestens am 2. Dezember 2003 mit und melden alle sie betreffenden späteren Änderungen unverzüglich.

*Artikel 18***Umsetzung der Richtlinie**

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens zum 2. Dezember 2003 nachzukommen, oder können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen. In diesem Fall gewährleisten die Mitgliedstaaten, dass die Sozialpartner spätestens zum 2. Dezember 2003 im Weg einer Vereinbarung die erforderlichen Maßnahmen getroffen haben; dabei haben die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Um besonderen Bedingungen Rechnung zu tragen, können die Mitgliedstaaten erforderlichenfalls eine Zusatzfrist von drei Jahren ab dem 2. Dezember 2003, d. h. insgesamt sechs Jahre, in Anspruch nehmen, um die Bestimmungen dieser Richtlinie über die Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung umzusetzen. In diesem Fall setzen sie die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis. Ein Mitgliedstaat, der die Inanspruchnahme dieser Zusatzfrist beschließt, erstattet der Kommission jährlich Bericht über die von ihm ergriffenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung und über die Fortschritte, die bei der Umsetzung der Richtlinie erzielt werden konnten. Die Kommission erstattet dem Rat jährlich Bericht.

Wenn die Mitgliedstaaten derartige Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

Artikel 19

Bericht

(1) Bis zum 2. Dezember 2005 und in der Folge alle fünf Jahre übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission sämtliche Informationen, die diese für die Erstellung eines dem Europäischen Parlament und dem Rat vorzulegenden Berichts über die Anwendung dieser Richtlinie benötigt.

(2) Die Kommission berücksichtigt in ihrem Bericht in angemessener Weise die Standpunkte der Sozialpartner und der einschlägigen Nichtregierungsorganisationen. Im Einklang mit dem Grundsatz der systematischen Berücksichtigung geschlechterspezifischer Fragen wird ferner in dem Bericht die Auswirkung der Maßnahmen auf Frauen und Männer bewertet. Unter Berücksichtigung der übermittelten Informationen enthält der

Bericht erforderlichenfalls auch Vorschläge für eine Änderung und Aktualisierung dieser Richtlinie.

Artikel 20

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften* in Kraft.

Artikel 21

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 27. November 2000.

Im Namen des Rates

Der Präsident

É. GUIGOU